أحوال العمال

قبل قانون الأعمال و بعده



طه سعد عثمان

www.kotobarabia.com

أحوال العمال

قبل قانون الأعمال وبعده

طه سعد عثمان

طبقا لقوانين الملكية الفكرية

صدر للمؤلف

نضال عمال النسيج الميكانيكي بالقاهرة.

- نبذة تاريخية عن المرحوم فضالي عبـد الجيـد . محاضـر وتقارير اللجنة الوزارية العليا لبحث مطالب العمال.
- من وحي الكفاح الخالد في بور سعيد الباسلة (شعر وزجل).
- التنظيم النقابي ومهام المرحلة المقبلة.
- البرامج العمالية في الانتخابات النقابية ١٩٨٧.
- الكتاب الأول – كفاح عمال النسيج.
- مذكرات ووثائق من تاريخ عمال مصر.
- الكتاب الثاني – العمال والانتخابات البرلمانية.
- مذكرات ووثائق من تاريخ عمال مصر.
- الكتاب الثالث – الطبقة العاملة والعمل السياسي.
- مذكرات ووثائق من تاريخ عمال مصر.

محتويات الدراسة

لكي لا ننسى

بقلم جمال البنا

طه سعد عثمان

القائد/ الجندي

يروى عن أحد القادة أنه كان يمر ليلا على المعسكرات عندما رأى في أحد المواقع حارسا غلبه النوم، وتراخت يده على البندقية، فما كان من القائد إلا أن استلها منه. وحملها ووقف في وضع الاستعداد حتى أفاق الجندي من نومه، ورأى قائده يحمل سلاحه ويحرس مكانه..

وفي تاريخنا الإسلامي العديد من مثل هذه القصة – أكثر ثبوتا – وأعمق مغزى. لعل أشهرها موقف القائد المنتصر أبدا، خالد بن الوليد – سيف الله المسلول – عندما نحاه عمر بن الخطاب من قيادة الجيش فلم يغضب – ولم يعتزل، ولكنه واصل القتال كجندي في الصفوف، ومن الصفوف قدم عطاءه القيادي فكان قائدا.. وجنديا..

وعمر بن الخطاب نفسه كان قائدا وجنديا، كان قائدا يسوس أمر المسلمين ويتقدمهم ويقودهم.. ولكنه في الوقت نفسه كان جنديا يعيش معهم كما يعيشون، يأكل مما يأكلون ويلبس مما يلبسون ويعبر في سياسته عما يشعرون. فكان قائدا وجنديا..

وقل مثل هذا على أبي بكر، وعلى عمر بن عبد العزيز وعلى علي بن أبي طالب.

يطيب لي أن أتصور أخي طه سعد عثمان وقد انتظم في سلك هؤلاء العظماء الذين يقومون بدور القائد.. ويعيشون معيشة الجندي..

فعلى امتداد نصف قرن، منذ أن بدأ طه سعد عثمان حياته العملية، وقد أهلته مواهبه وقدراته لأن يكون قائدا.. ولأن يبرز أمام الصفوف.. ولأن يتصدى لتمثيل العمال.. ولكنه لم يفكـر أبـدا فـي أن يعتـزل الصفوف ليصبح قائدا فحسب، منعزلا عن قاعدته. فقد أصر علـى أن يعيش مع القاعدة، يحيا حياة الجنود. ولهذا اسـتحق أن يكـون قائـدا، جنديا.. أملى عليه دور القيادة فيه أن يقود وأن يتحمل كل ما تتضـمنه القيادة من مخاطر ومسئوليات وتضحيات.. وأملى عليه دور الجندي أن يعيش مع القاعدة أبدا. فلا يصعد إلى المناصب التي بطبيعتها تفصل ما بينه وبين القاعدة..

ومن هنا – فعندما أريد نزع القيادة النقابية من الصفوف وإلحاقهـا "بالنظام" الحاكم، رفض طه سعد ذلك وأصر أن يبقى مع الصفوف.

وهذا هو السبب في أن أجيالا من القيادات النقابية اليوم لا تعـرف طه سعد عثمان.. وإن كانت تعرف من بدأ معه، وربما بعـده، أحمـد فهيم رحمه الله.

فقد بدأ طه سعد، وأحمد فهيم بشهادة دراسية تؤهل كل منهما ليشغل وظيفة إشرافية "ملاحظ – أو مهندس" ولم يعن طه سعد بذلك وقبـل أن يعمل مع العمال.. بينما تمسك أحمد فهيم بحق شهادته..

وعندما دخلا الحركة النقابية، أسس طه سعد، وزمـلاؤه فضـالي والعسكري وغيرهما نقابة عمال الغزل والنسيج بشبرا الخيمـة التـي أصبحت قلعة صناعية – حقيقية، للكفاح النقابي، ودخلت معارك مدوية. وانتزعت حقوق العمال انتزاعا من الرأسمالية المتمصرة وضعت تقاليد وتنظيم الكفاح والعمل النقابي، بينما أسس أحمد فهيم وزمـلاؤه نقابـة

الملاحظين والمساعدين بشارع أسعد في شبرا وهي النقابة التي كـان جمهور عمال النسيج ينظرون إليها شذرا. وفي شيء من الشك والريبة لأن ولاءها كان مقسما ما بين العمال.. والإدارة..

وعندما قامت حركة الجيش – وبدأت عمليـة "عسـكرة" الحركـة النقابية – لم ير أحمد فهيم بدا من التعاون مع السلطة ووصل به هـذا التعاون أن أصبح رئيس اتحاد العمال ووكيل مجلس "الأمة".

وفي هذا الوقت كان طه سعد يتمسك بموقعه في الصفوف، يقـاوم استحقاق الحركة النقابية، ويدافع عن حريتها واستقلالها ويلقي جـزاء ذلك.. سجنا واعتقالا وأبعادا عن الحياة العامة والنشاط النقابي..

وفي الوقت الذي كان أحمد فهيم كرئيس للاتحاد يضع العمل (١) (سنة ٦٥) الذي تنازلت به الحركة النقابية عن حقوق العمال – لمـا ظُن أنه مصلحة الوطن، وما كان في الحقيقـة إلا أخـذا مـن الفقيـر وإعطاء للغني، ويهجم بعد استقالة عبد الناصر أثر هزيمة ٦٧ – على الإذاعة لتذيع تمسك العمال بعبد الناصر، كان طه سعد عثمان يعكـف على صياغة تجاربه وخبراته النقابية في كتـب.. لكـي تفيـد منهـا الأجيال..

وقد عرفت الاثنين من الأربعينات، وأعوذ بالله أن أكـون متجنبـا على أحد.. أو متحيزا.. لأحد. فكل ميسر لما خلق له..

لقد خلق طه سعد ليكون قائدا/ جنديا. وهو سـعيد بهـذه القسـمة، مؤمن أن الله تعالى اختار له الأفضل والأمثل.. وهو مسـتمر – وقـد علاه الشيب – يعمل بهمة الشباب، ودون يأس في توجيه الأجيال التي خلفته، والتي حرمت من الحقيقة والتجربة..

وهذه الرسالة – التي تأتي بعد سلسلة من الكتب – دليل على ذلك.

* * *

لا أريد أن أتحدث عن مضمون هذا الكتـاب لأن مضـمونه مـن الوضوح بحيث لا يحتاج إلى إيضاح، وأنا اتفق معه شكلا ومضمونا.. وفي كل ما انتهى إليه..

ولكن قد يكون من الخير أن أوجه النظر إلى نقطتين:

الأولى: ما أبرزه المؤلف من أن الملاذ الأخير للعمال مهما اختلفت القوانين والنظم – هو قوة الحركة النقابية وما تتمتع به من حرية فـي العمل، وثقة من العمال.. وسلامة في التنظيم. إن هذا هو حصن الأمان الحقيقي للعمال. وهو الذي يكفل الحقوق التي قد تتجاهلها القـوانين أو تختلف عليها الإدارات.. فإذا فقد، فلن ينفع العمال ما تقدمه لهم القوانين التي تتآكل ما بين عقابيل الإدارة وانتهازية الإدارة الرأسمالية..

والثانية: أن لا ندع الشعارات تتحكم فينا وتضللنا وتلـوث صـفاء تفكيرنا. فالقطاع العام ليس خيرا ونعمة لمجرد أن اسمه القطاع العام – والانفتاح الاقتصادي ليس شرا ونقمـة لمجـرد أن اسـمه الانفتـاح الاقتصادي – فلكل من القطاع العام والانفتاح الاقتصادي، كأي نظـام آخر حسنات وعيوب، وكل منهما جزء من نظام أكبر وأشـمل. فـإذا وجد القطاع العام في نظامه – وهو عادة الاشتراكية، وإذا وجد الانفتاح الاقتصادي في نظامه –وهو الرأسمالية.. فسيعمل كل منهما بحكم مـا فيه من حسنات وعيوب..

ولكن الذي حدث عندنا أمران:

الأول: خلط في النظم العامة. فأننا لم نأخذ أبدا اشتراكية حقيقيـة أو رأسمالية خالصة، وإنما مزجنا ما بينهما – وبالطبع استبعدنا الإسلامية – التي كانت الأفضل والأمثل – فكانت النتيجة التوقيع والتمييع وافتقاد الأصول والجذور.

الثاني: أن عبد الناصر عندما أقام القطاع العام وضع علـى رأس معظم منشآته ضباطا ممن أخرجتهم عملية التطهير فلوثوه وكان لابـد أن يسرقوه، أو يخربوه.. وقد فعلوا!! وعندما بـدأ السـادات الانفتـاح الاقتصادي لم يضع له الضوابط اللازمة. فهـيمن عليـه اللصـوص والمحتالون وجعلوه بابا للسلب والنهب والاكتساب الحـرام والاهتبـال الدنيء للفـرص أو الثغـرات، فأصـبح الانفتـاح مرادفـا للطفيليـة واللصوصية..

فإذا كانت الدولة قد رأت المصلحة في التعدد الحزبـي والانفتـاح الاقتصادي، والمعارضة السياسية.. فيجب أن يتحقق هذا في الحركـة النقابية التي لا تزال محكومة بقوانين القيود.. والسدود..

إننا نقول للذين يطالبون بأن ترفع الحكومة يـدها عـن الاقتصـاد "ارفعوا أيديكم عن الحركة النقابية"...

جمال البنا

من التاريخ الاقتصادي لمصر

- كان الاقتصاد المصري خلال الليبرالية – أي من سنة ٢٣ حتى سنة ٥٢ يتبع النظام الرأسمالي ويأخذ بحرية العمل ولكن لوحظ أن رأس المال تركز في أيدي الأجانب أو المتمصرين الذين سيطروا على صناعات كاملة – كالبنوك – والقطن، والغزل والنسيج، والسجاير والمرافق كلها من نقل أو تليفون أو إنارة كما كان معظم المناصب الإدارية العليا والمهن في أيدي هؤلاء الأجانب أو المتمصرين..
- عندما قامت حركة الجيش في ٢٣ يوليو، استمرت الرأسمالية ولكنها وقفت موقفا سلبيا من توجهات حركة الجيش، وفي سنة ٥٩ بدأ التحول الاشتراكي، ومن سنة ٦١ وقد صدرت تباعا مجموعة القوانين التي أطلق عليها القوانين الاشتراكية، ففي يوم ١٩/ ٧/ ٦١ – صدرت أربعة قوانين – وفي يوم ٢٠/ ٧ صدرت ثمانية قوانين خاصة بالتأميم وخلق قطاع عام يقود عملية التنمية والتحول الاشتراكي ضمت القوانين من ١١٧ إلى ١٢٣.
- لم يقدر لتجربة – التحول الاشتراكي – النجاح لأنها قامت على أساس سلطوي وتمت في مناخ من الإرهاب والديكتاتورية كما أن قيادة القطاع العام قد عهد بها إلى أشخاص من "أهل الثقة" وليس من أهل الخبرة. فأثقل القطاع العام بالفساد والخسائر، ولم يحقق الآمال المرجوة.

- أعلن الرئيس السادات سياسة التعددية الحزبية، والانفتاح الاقتصادي وسن مجموعة من القوانين لتشجيع الاستثمار وأصدر مجلس الشعب القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٧٤ الخاص بتفويض رئيس الجمهورية لمدة أربعة شهور في إصدار قرارات لها قوة القانون في شئون التصدير والاستيراد استثناء من القانون رقم ٦٥ لسنة ١٩٦٣ الذي كان يقصر التصدير والاستيراد على شركات وهيئات القطاع العام والتي يساهم فيها القطاع العام، ومن هذا التاريخ وقد صدرت عدة قوانين كلها تقدم تنازلات وتشجيعات للمستثمرين العرب والأجانب.

ومرة أخرى، فلم تكن التجربة موفقة تماما، وبالتالي فتح الانفتاح الاقتصادي الباب على مصراعيه للصوص والمتطفلين والانتهازيين.

- انتهت الحكومة أخيرا إلى تنظيم القطاع العام بما سمي قانون قطاع الأعمال الذي أوجب تكوين شركات قابضة تبعا للصناعات، تضع السياسة الاقتصادية والإدارة للشركات التابعة لها وهو موضوع هذا الكتيب..

مقدمة المؤلف:

بعد أن قضي الأمر، وصدر قانون قطاع العمال العام الذي يعتبـر تطبيقه هو المرحلة الأولى من التصفية النهاية للقطاع العام، وبعـد أن نفذت خطة تخريب وتخسير القطاع العام التي بدأت عمليا بتنفيذ سياسة الانفتاح الاقتصادي في ١٩٧٤، وهو الذي فتح الباب واسعا أمام الفئات الطفيلية والمنحرفة لتخريب الاقتصاد القومي بسرقة ونهب القطاع العام وتكوين الثروات الكبيرة بطرق غير مشروعة وتهريبها للخارج.

ورغم الاعتراف العلني والمتكرر من غالبية من تبنـوا الانفتـاح الاقتصادي وتحمسوا له منذ البداية، بأنه قد أضر الاقتصـاد القـومي عموما وأضر بالإنتاج المصري بشكل خاص، والذين حاولوا تبيـيض وجهه القبيح بالإعلان عن تحويل الانفتاح الاسـتهلاكي إلـى انفتـاح إنتاجي وهو شعار ثبت فشله أيضا.

ورغم فشل وتعثر وخسائر بعض شركات الاستثمار الأجنبي بمـا فيها ما اشترك فيها القطاع العام رغم ما قدمته الدولة من دعم تمثل في الإعفاءات الجمركية والضرائبية لمدة عشر سـنوات بالإضـافة إلـى المساعدات المالية والأدبية، ورغم أن لشركات الانفتاح دورا رئيسـيا في خسائر بعض شركات القطاع العام التي احتفظت إدارتها بمواقعهـا في شركات القطاع العام بالإضافة إلى مواقع جديـدة فـي شـركات الاستثمار كما حدث في شركات الزجاج والكاوتشوك على سبيل المثال لا الحصر..

ورغم كل قضايا الفساد التي أعلن عنها لقيـادات القطـاع العـام وغيرها وما خفي كان أعظم، ورغم المحاولات العديدة لبيع شـركات

بيع قطاع عام رابحة لرأس المال العربي والأجنبي والتي فشل بعضها بفضل مقاومة العمال لتلك المحاولات..

ورغم ما قام به القطاع العام من دور رئيسي في مساندة خطة التنمية وما تحمله من دعم لمحدودي الدخل في صورة تقديم ضروريات المعيشة من أقمشة وسكر وشاي وزيت وأرز وغيرها بأسعار مدعمة كان يتحمل القطاع العام جزءا منها، كما تحملت شركات القطاع العام للتجارة الخارجية والتجارة الداخلية عبء توفير الضروريات خالية من السمسرات والعمولات والتلاعب في الفواتير والتهرب من الجمارك والضرائب والتأمينات التي يتقنها القطاع الخاص..

رغم كل ذلك.. صدر قانون الأعمال العام تنفيذا لمطالب صندوق النقد الدولي التي هدفها الأساسي إفقار الشعب المصري واستنزاف ثرواته لصالح رأس المال الأجنبي، ليس هذا فحسب، وإنما أيضا بالقضاء على الصناعة المصرية وفتح الباب على مصراعيه أمام المنتجات والمصنوعات الأجنبية في منافسة غير متكافئة مع الإنتاج المصري، ولنقل جزء من عبء أزمة النظام الرأسمالي العالمي ليتحملها الشعب المصري.

وسوف يقتصر حديثنا هنا على أحوال العمال قبل إنشاء القطاع العام ومن خلاله، وبعد تصفية وإلغاء دوره الوطني بالنسبة للاقتصاد ودوره الاجتماعي بالنسبة لكل الكادحين ومحدودي الدخل في مصر وخاصة أبناء الطبقة العاملة تاركين النواحي الأخرى لمن هم أكثر منا تخصصا.

الفصل والتشريد

قبل القطاع العام: كان السمة الغالبة هي تعرض العمـال للفصـل والتشريد دون أي ضابط أو حماية، وكانت تحكم الفصل فقـط رغبـة

صاحب العمل في التخلص من العامل، إما لضـعف إنتاجيتـه نتيجـة ضعف صحته التي أفناها في الإرهاق في العمل مع سوء التغذية نتيجة لضعف الأجر، ودون مراعاة من صاحب العمل لما قدمه العامل طوال خدمته من إنتاج دخل عائده إلى جيب صاحب العمل وحده.

وإما أن يكون الفصل بهدف تعيين عامل مستجد بأجر أقل وشروط عمل أقسى مما كان يعمل في ظلها العامل المفصـول، مثـل تكليـف صاحب العمل بتشغيل العامل على نولين مثلا بدلا مـن نـول واحـد وبنفس الأجر أو بإطالة ساعات العمل.. الخ.

وإما أن يكون الفصل بسبب تصدي العامل للدفاع عن حقه وحـق زملائه العمال واشتراكه في النقابة وقيادته للعمليات الكفاحية، وتماديـا في ذلك أعد الاتحاد المصري للصناعات في أربعينات القرن العشرين، وهو منظمة أصحاب الأعمال التي كـان يسـيطر عليهـا الأجانـب والمتمصرون والمرتبطون بالرأسمال الأجنبي، أعد هذا الاتحاد (قائمة سوداء) بأسماء جميع القيادات العمالية الشريفة والنشيطة حتـى يمتنـع جميع أصحاب المصانع الذين وزعت عليهم تلك القائمة من تشغيل من كانوا يسمونهم (المشاغبين) وحاملي الأفكار الهدامة، والغرض من ذلك تشريد المكافحين من القادة العماليين وأسرهم حتى يكونوا عبرة لغيرهم وأملا في ألا تجد صفوف العمال من يتقدم لقيادتها (وهو ما لم يحـدث لحسن الحظ وصلابة العمال).

وأما مصلحة العمل فكان اسمها تعبيرا حقيقيا عن مهمتها، فهي في خدمة العمل وصاحبه ولم يكن دورها الأساسي الوقوف إلـى جانـب حقوق العمال، وكان أول رئيس عند إنشائها إنجليزي ومرتبط بالسلطة

الاستعمارية ومخابراتها، وكان من الطبيعي أن تكون مصلحة العمـل بهذا الوضع منحازة إلى جانـب الرأسـماليين خاصـة وأن غـالبيتهم العظمى من الأجانب والمتمصرين، وحتى بعد أن أصبح رئيس مصلحة العمل وجميع العاملين فيها من المصريين لم يتغير دورهـا جوهريـا، فهؤلاء الموظفون كانوا أحد رجلين، إما عميل منفذ لكـل مـا يطلبـه الرأسماليون ومحارب للعمال ومعاد لمصالحهم ومرتش من المصـانع والشركات عينيا ونقديا، وإما أن يكون موظف المصلحة – هم الغالبية – شريفا ووطنيا ولكنه مغلوب على أمره، وموقفه في أغلب الأحيـان سلبي، لأنه معرض للاضطهاد والعقوبات والنقل من العمل إذا أظهـر انحيازه للحق ولمصالح العمال، وأحيانا كان يتدخل البوليس السياسـي ضد العمال متخطيا مصلحة العمل أو ضاغطا على موظفيها المختصين بالمنازعات.

وأما القوانين فمن المعروف أن الذي يصدرها دائما هـو السـلطة وهي التي ترعى فقط مصالح من تمثلهم، ولهذا لم يكن يصـدر مـن القوانين أو القرارات أو الأوامر العسكرية في صالح العمال إلا ما يقنن حقوقا أقل مما حصل عليه العمال فعلا على أرض الواقـع، وكمثـال عندما حصل عليه العمال في بداية الحرب العالمية الثانية على إعانـة غلاء ٢٠ % فرضوها على أصحاب الأعمال بإضراباتهم وكفاحـاتهم، بعدئذ أصدرت الدولة الأمر العسكري الذي يعطي للعمال إعانة غـلاء معيشة مقدارها ١٠ %، وكلما كانت تزيد أسعار ضرورات المعيشـة ويحصل العمال بكفاحاتهم على زيادة في غلاء المعيشة كـان الحـاكم العسكري يصدر أمرا جديدا بزيادة غلاء المعيشة حتى وصل في بداية

الخمسينات إلى ١٥٠ % لذى الثلاثة أولاد فأكثر و ١١٢,٥ % لـذوي الولد والولدين و ٧٥ % للأعزب ومن ليس له أولاد وذلك بالنسبة لمن تقل أجورهم عن خمسة جنيهات شهريا، وكانت تقل النسبة كلما ارتفـع الأجر.

ومثال آخر له دلالته، فبعد كفاحات العمل والقادة النقابيين العديـدة من أجل إصدار التشريعات العمالية وعلى رأسها قـانون الاعتـراف بالنقابات أصدرت الحكومة القانون رقم ٨٥ لسنة ٩٤٢ ليقنن أقل ممـا كان يتمتع به العمال بالفعل قبل صدوره، ومن أمثلة ذلك حرمان عمال الزراعة وعمال الحكومة وخدم المنازل من تكوين النقابـات وتحـريم تكوين الاتحاد العام لنقابات العمال، واشترط القانون وصاية الدولة على النقابات فلا تمارس النقابة نشاطها إلا بعد تسجيلها وموافقـة مصـلحة العمل، والخلاصة أنه لم يصدر في تلك الفترة أي قانون يحمي العمال في الفصل التعسفي أو البطالة.

وتطبيقا للشعار الذي كان يردده العمال كثيـرا وهـو أن (القـانون كخيط العنكبوت يقع فيه الضعفاء ويعصف به الأقوياء) وبعد أن وجـد العمال أن القوانين التي تصدر لصالحهم ومنها عدم فصـل النقـابيين لنشاطهم النقابي لا تنفذ وحتى الأوامر العسكرية الخاصة بإعانة غـلاء المعيشة رفض بعض أصحاب الأعمال تنفيذها، نتيجة لذلك أخذ العمال باتحادهم وتضامنهم وكفاحاتهم يتمكنون من إجبار أصـحاب الأعمـال على تنفيذ القوانين وأيضا كانوا يحصلون على حقـوق لـم تقررهـا القوانين، وبالنسبة لفصل العمال فقد أبطل العمال في شبرا الخيمة تنفيذه وعندما كان يفصل عامل تعسفيا يضرب عمال جميـع المصـانع ولا

يعودون للعمل إلا بعد رجوع العامل المفصول إلى عمله، وعن طريق إعطاء النقابة إعانة بطالة للمتعطلين منعت وقوف العمال أمام المصانع لطلب العمل واضطر أصحاب المصانع إلى أن يطلبوا ما يحتاجون من عمالة من النقابة، ولكن ذلك كان يتم فقط حيث وعي العمـال مرتفـع ونقابتهم مستقلة وديمقراطية ومكافحة، فالعمال أقوياء والنقابـة قويـة بالعمال، أما حيث كان العمال ضعفاء ومتفرقين وبلا تنظيم نقابي قوي يحميهم، فإن الفصل والتشريد هو ما يريده صاحب العمل ويحققه.

أما من **خلال القطاع العام**: فقد وضعت ضـوابط جعلـت الفصـل التعسفي شبه ممنوع، وتقنن استقرار العمال وحمـايتهم مـن تعسـف الإدارات في المصانع والشركات، وكان العامل الذي يفصل أو يوقـف عن العمل تعسفيا بقرار من إدارة الشركة أو المصنع يسارع بالالتجاء إلى القضاء الذي في الغالبية العظمى من الحالات كان يحكـم بإلغـاء قرار الفصل وبحقه عن أجر مدة الإيقاف، بل وصدرت بعض الأحكام بتعويض عمال عن الأضرار التي لحقت بهـم مـن جـراء الفصـل التعسفي، ولم يقتصر الأمر على عمال القطاع العام بل امتد إلى عمال القطاع الخاص الذين تمتعوا بضوابط منع الفصل التعسـفي، واشـترط عرض أمر العامل المطلوب فصله على لجنة ثلاثية يمْثَلُ فيها العامـل وصاحب العمل ومصلحة العمل، وقد حكم القضاء المصـري العـادل أيضا في كثير من الحالات بإلغاء فصل عامل فـي القطـاع الخـاص تعسفيا وما ترتب على الفصل من آثار ومنها صرف أجره عـن مـدة الوقف.

وهنا يجب الإشارة إلى أنه بعد تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصـادي وتكوين شركات استثمار المال العربـي والأجنبـي، وتحريـر تلـك الشركات من تطبيق قوانين العمل المصرية على عمالها لجأ بعضـهم إلى فصل عشرات بل مئات من العمال وبعضها فصـل كـل عمالـه وصفى أعماله بعد انتهاء فترة تمتعه بالإعفاءات الضريبية والجمركية، دون أن يجد هؤلاء العمال أية حماية لهم من الفصـل التعسـفي ممـا يعطي نذير سوء للمستقبل بعد أن تتم الخصخصة النهائيـة لشـركات القطاع العام.

وأما عندما يلغى القطاع العام: فسوف تلغى معه قوانينه وضـوابط الفصل التعسفي ويعود كله إلى يد مجلس الإدارة أو العضو المفـوض، أي سوف يعمل على فصل عدد من العمال بدعوى التخاص من العمالة ذات الخبرة الكبيرة والأجور العالية والحقوق المكتسبة فـي الحـوافز والبدلات والمزايا العينية والمواصلات والسكن وغيرها، ثم يقوم ولـو بعد فترة قصيرة بتعيين بدلا منهم من جيش العاطلين الـواقفين علـى الأبواب يطلبون العمل وتدفعهم قسوة البطالة إلى القبول بشروط عمـل أقسى بعد أن أصبح هدف الشـركة الأساسـي هـو تحقيـق الـربح، وبالاختصار فسوف يعود تحكم الرأسمالي ممثلا في الإدارة في تشغيل العامل وفصله كما كان يحدث قبل القطاع العام بعد أن رفعت الدولـة يدها وأُلغي الدور الاجتماعي للقطاع العام.

ومن الغريب أن قانون قطاع الأعمال قد فرق بين العـاملين فـي الشركات القابضة وبين العاملين في الشركات التابعة من حيث التحقيق معهم وتـأديبهم، فـأبقى بالنسـبة للشـركات القابضـة (الرئاسـات

والإدارات) ضمانات القانون ٤٨ لسنة ١٩٨٧ الذي ألغاه قانون قطاع الأعمال العام بينما أحال معاملة العاملين بالشركات (المنتجون الحقيقيون) بالنسبة للتحقيق والتأديب إلى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الخاص بالقطاع الخاص، بل ونص القانون على انتهاء خدمة العامل إذا كان عمله عرضيا أو موسميا أو مؤقتا [١] وهذا يفتح الباب أمام مجالس إدارات الشركات لجعل كل التعيينات الجديدة تحت اسم العرضية أو الموسمية أو المؤقتة لكي يتخلصوا منها في أي وقت دون أية حقوق للعمال أو التزامات من الشركات، وسوف نعود إلى الآثار الخطيرة المترتبة على ذلك عند الحديث عن البطالة.

ساعات العمل

قبل قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ وامتدادا حتى صدور القرارات الاقتصادية في ١٩٦١ و١٩٦٣ كانت ساعات العمل في المصانع والشركات خاضعة لرغبة صاحب العمل وحده وطبقا لمصلحته دون نظر إلى ما يترتب على طول ساعات العمل من آثار على صحة العامل وأحوال أسرته الاجتماعية، حيث كان كثير من العمال يخرج من بيته إلى العمل وأولاده نيام، ويعود من عمله بعد أن يناموا، ولا يراهم إلا يوما واحدا في الأسبوع يكون فيه في حاجة إلى النوم والراحة من تعب أسبوع، وكانت ساعات العمل تتراوح بين عشرة واثنتي عشرة ساعة يوميا مع تكثيف الجهد المبذول، مما كان يعود بالآثار السيئة على الإنتاج كما ونوعا. وقد نجح العمال في بعض

---

(١) مادة ٤٤ من القانون ٢٠٣ .

(٢) مادة ٤٥ .

المواقع في العمل تسع ساعات يوميا بعد إضرابات وكفاحـات قـدموا خلالها كثيرا من التضحيات، ولم يكن يعمل ثماني سـاعات يوميـا إلا عمال الشركات والمصانع التي تعمل الأربعة والعشرين ساعة يوميا في ثلاث ورادي متناوبة، وبذلك لم يكن لدى العامل الوقت الكافي لمراعاة أسرته ولا الترفيه أو التعليم أو حتى للراحة العادية اللازمة للمحافظـة على الصحة.

ولابد هنا من الإشارة إلى أن عمال مصر قد طالبوا بالعمل أربعين ساعة فقط في الأسبوع وذلك من خلال البرامج التـي قـدموها باسـم نقاباتهم أو منظماتهم النقابية العامة كالاتحادات والمؤتمرات والـروابط وغيرها، وأيضا في برامج الذين رشـحوا أنفسـهم فـي الانتخابـات البرلمانية، وكان بند تخفيض ساعات العمل بندا ثابتا في جميع مطالب العمال منذ أواخر ثلاثينات القرن العشرين حتى ١٩٦١.

وأما من خلال القطاع العـام: فقد قنن العمل سبع سـاعات يوميـا يتقاضى العامل عنها أجر ثماني ساعات، وإذا احتاجت الإدارة تشـغيل العامل ساعات عمل إضافية فإن عليها أن تدفع لـه أجـر السـاعات الإضافية مضافا إليه ٢٥ % إذا كان العمل نهارا أو ٥٠ % إذا كـان العمل ليلا، وهذا بالإضافة إلى ما تقرر من أجازات عرضية واعتيادية ومرضية وأجازة وضع للعاملات، ولم يقتصر ذلك على عمال القطـاع العام فقط، بل انطبق على عمال القطاع الخاص بالإضافة إلى ما تقرر من أجر أيام الراحة الأسبوعية مما كان يجعل العامـل غيـر محتـاج للعمل ساعات إضافية ولا يخفى ما ترتب على ذلك من آثار طيبة على صحة العامل وأوضاعه الاجتماعية وعلاقته بأسرته مما زاد في ترابط

الأسر وقلل من انحرافات الأبناء وتسربهم من التعليم، ووجد العامل وأسرته وقتا للترفيه والراحة والذهاب إلى المصايف، بل إن بعض العمال قد وجدوا وقتا للدراسة والتعليم وحصل كثيرون منهم على مؤهلات عالية ومتوسطة أثناء الخدمة في المصانع والشركات، ولا شك أن ذلك قد انعكس على الإنتاج زيادة في الكمية وجودة في الصنف، وبهذا كان تخفيض ساعات العمل في صالح العامل وأسرته والإنتاج ورأس المال والدولة بشكل ملموس.

وأما بعد إلغاء القطاع العام: فسوف يرجع أمر تحديد ساعات العمل من جديد إلى إدارات الشركات واللوائح التي سوف تضعها لمعاملة عمالها، ولعل لنا عبرة فيما يحدث الآن في شركات ومصانع القطاع الخاص التي تفرض على عمالها العمل ساعات تتراوح بين عشرة واثنتي عشرة ساعة في اليوم وإذا كان العمال يحاسبون على سبع ساعات في اليوم وما زاد يعتبر عملا إضافيا بأجر إضافي، وإذا كان العمال يقبلون ذلك تحت ضغط الحاجة وقلة الأجور عن الوفاء بالالتزامات الضرورية نتيجة لارتفاع الأسعار، فعندما يترك الأمر لإدارات الشركات لتحدد ساعات العمل اليومية فسوف نعود من جديد إلى كل أضرار ساعات العمل الطويلة على العامل والأسرة والمجتمع كله.

الأجور

قبل القطاع العام: كانت الأجور تخضع فقط لتوازنات القوى بين طرفي الصراع: العمال من جانب وصاحب العمل من الجانب الآخر، وذلك في كل موقع حسب ظروفه، ولا شك أن كل قرش يحصل عليه

العامل زيادة في أجره يؤخذ من فائض القيمة الـذي يحصـل عليـه الرأسمالي.

وكلما كان العمال متحدين ولهم تنظيم نقابي قوي ومسـتقل يقـود كفاحاتهم، كلما أمكنهم الحصول على حقوق أكثر، وكلما كان العمـال مفككين وبلا قيادة، أمكن لصاحب العمل أن يرفض مطالبهم إذا طالبوا بل وأن ينتقص من حقوقهم التي يحصلون عليها وخاصة في الأجـور والخدمات لأنه لا هدف له إلا زيادة الربح.

وتطبيقًا لذلك نجد أن أجر عامل النسيج في عام ١٩٤٦ في شـبرا الخيمة قد ارتفع من ستة وثمانية قروش في ١٩٣٨ إلى ستين وسـبعين قرشا في اليوم، وكذلك كان الحال بالنسبة لعمال النسيج في دمياط، أما في المحلة الكبرى والإسكندرية فقد كان أجر عامـل النسـيج حـوالي عشرة قروش يوميا.

ولم تكن هناك أية قواعد تحكم تطور الأجور والعلاوات تبعا لمـدة الخدمة وزيادة الخبرة التي تنعكس بالضرورة على الإنتاج، ولم يكـن للأعباء العائلية أو للأوضاع الاجتماعية للعمال أي تقدير لدى صاحب العمل ينعكس على دخله، بل على العكس قد ينقص أجر العامل رغـم زيادة أعبائه، وكمثال عندما فصلت أنا من مصنع نيومان وكلينر فـي ١٩٤٣ كان أجري ثلاثة وعشرين جنيها شهريا، ولم أجد إلا عملا في مصنع سباهي بشبرا الخيمة بأجر شهري قدره اثنا عشر جنيها ونصف عند بدء التحاقي بالعمل به فقبلت، وهكذا كانت حالة العمـل الماديـة متقلبة وغير مستقرة مع ما يترتب على ذلك من آثار مدمرة خاصة إذا طالت مدة بطالة العامل.

أما من خلال القطاع العام: فقد تغير الوضع جذريا بالنسبة لعمـال الشركات والمصانع التي دخلت في نطاقـه، فقـد صـدرت القـوانين والقرارات الإدارية التي تضمن حدا أدنى للأجور، وعلاوات، دوريـة سنوية، وترقيات ودرجات وفقا لجداول ومدد محددة ومعلنـة بحيـث يستطيع كل عامل أن يعرف تدرج أجره بالزيادة، ومنـع منعـا باتًـا إنقاص الأجر أو تأخير العلاوة أو الترقية إلا كعقوبة مسببة، وإذا مـا قامت إدارة إحدى الشركات بتأخير علاوة أو ترقية أو إنقاص الأجـر، كان العامل يلجأ للقضاء الذي في الغالبية العظمى من الحـالات كـان يحكم بإلغاء القرار الإداري وصرف استحقاقات العامل بـأثر رجعـي وذلك تطبيقا للقرارات الاقتصادية التي صدرت في ١٩٦١، ١٩٦٣ وما بعدها، هذا بالإضافة إلى حق العمال في ٢٥ % من أربـاح الشـركة يصرفون منها ١٠ % نقدا كل عام بعـد اعتمـاد الميزانيـة والبـاقي خصص لخدمات العمال، وفي السنوات الأخيرة كانت تلك الأرباح تمثل أهمية كبيرة في دخل كل عامل يعمل حسابها قبل صرفها ربما بشهور لتسديد ديون أو شراء ضروريات أو لمصـاريف طارئـة كالـدروس الخصوصية ومصاريف المدارس وملابس الأسرة والمدارس وغيرها.

وإذا كان هذا النظام قد أدى إلى استقرار دخـل العامـل وأجـره الاسمي، إلا انه قد أدى – من وجهة نظري – إلى سلبية خطيرة هـي إلغاء المساومة ووقف تطلعات العامل واكتفاؤه بانتظار علاوته الدورية أو دوره في الترقية، وأدى هذا بدوره إلى تجميـد الأجـور الاسـمية وتخفيض الأجور الحقيقية كلما ارتفعت أسعار ضـرورات المعيشـة، فمثلا إذا زاد أجر العامل سنويا بنسبة ٧ % وزادت الأسعار بنسبة ٢٠

% فإن معنى ذلك تخفيض القوة الشرائية للأجرة ١٤ %، **ولهذا فـإن شعار ربط الأجر بالأسعار هو وحده الذي** يوقف تناقص الأجر الحقيقي للعمال، أما شعار ربط الأجر بالإنتاج فهو شعار مخادع؛ لأن كثيرا من الحالات ينقص الإنتاج لأسباب خارجة عن إرادة العمال؛ إمـا لـنقص الخامات أو نقص قطع الغيار أو سوء الإدارة أو غيرها.

ولمواجهة انخفاض الأجور الحقيقية للعمال وتجمد الجـداول مـع انعدام المساومة لتعديلها، بدأ العمال في الكفاح من أجل الحصول على ملحقات للأجر في صورة البـدلات والحـوافز والوجبـات الغذائيـة وغيرها، واستجابت الدولة كصاحب عمل القطاع العام لذلك، وإن كانت مقادير تلك الملحقات قد خضعت لمبدأ الصراع العام بين العمل ورأس المال، فاختلفت مقاديرها بين موقع عمالي وآخر حسب تضامن العمال وقوة ونزاهة لجنتهم النقابية وتصاعد الكفاح الجماهيري، يتضح ذلـك من الواقع الذي نعيشه، حيث إن بدل طبيعة العمل مثلا يتراوح بين ١٠ % في بعض المواقع إلى ٤٠ % في مواقع أخرى، وبدل الوجبة الذي بدأ بمائة وخمسين قرشا شهريا زاد إلى ثلاثة جنيهات ثم إلى ستة ثـم أصبح في غالبية المواقع اثنى عشر جنيها، بينما حصل عمال مواقـع أخرى على وجبة مطهية أو وجبة جافة، وآخرون حصلوا علـى بـدل للوجبة الغذائية بواقع جنيه مصري كامل عن يوم العمل، وأما حـوافز الإنتاج فقد تراوحت بين ٤٠% ووصلت إلى ١٢٥% حصـل عليهـا عمال شركة الحديد والصلب بعد اعتصامهم الأخير في حلوان، والعامل الوحيد في اختلاف مقدار ونسب ملحقات الأجر هو درجة وعي العمال وتضامنهم واستخدامهم للوسائل الكفاحية الصحيحة.

وبعد أن زادت الفجوة بين الأجور والأسعار بشكل كبير، ومع اتجاه الدولة إلى الارتفاع المستمر في أسعار ضرورات المعيشة والخـدمات ولتخفيف جزء من السخط الشعبي العام، اضطرت الدولة إلـى مـنح علاوات استثنائية وصلت إلى ٨٠ % من الأجر الأساسي لعمال القطاع العام والدولة والمعاشات أيضا، ولكنها جنبتها واعتبرتها فـي وضـع غلاء المعيشة ولم تضمها إلى الأجر الأساسي مما ترتب عليه نقـص ملحقات الأجر التي تصرف بنسبة مئوية من الأجر الأساسـي رغـم تلويح الدولة أكثر من مرة وتحديد أكثر من موعد لضم تلك العـلاوات إلى الأجر الأساسي، ولم يحصل عمال القطاع الخـاص عليهـا لعـدم إجبار أصحاب الأعمال.

وبعد إلغاء القطاع العام: فسوف يترتب على تطبيق قانون قطـاع الأعمال العام أن تلغي جداول العلاوات والدرجات، وسوف يعود الأمر كله فيما يتعلق بالأجور إلى مجلس إدارة الشركة أو المفوض، ولا شك في أن مجلس الإدارة والمفوض اللذين سيقيما ويقيم أداؤهما تبعـا لمـا يحققانه من تقدم في الهدف الأساسي وهو الربح، وطبيعـي أن يكـون تخفيض النفقات من أكبر الوسائل لتحقيق الهدف، وسـيكون إنقـاص الأجور هو الخطوة الأولى في هذا السبيل، وهنا يذكر بأن عمال القطاع الخاص محرومون حتى اليوم من ملحقات الأجر من بدل طبيعة العمل والوجبة الغذائية والحوافز والمشاركة في الأربـاح والاشـتراك فـي عضوية مجالس إدارة الشركات والمصانع ونسبة ٢٥ % من الأربـاح وغيرها، بل إن التأمين الاجتماعي على العمال يتهرب منه أصـحاب الأعمال في القطاع الخاص أحيانا بشكل كامل حين لا يؤمنـون علـى

عمالهم الجدد وهم كثيرون أو يؤمنون على العمال بأجور أقل كثيرا مما يدفعونه إلى العمال بنسبة قد تصل إلى النصف، ورغم أن بعض العمال غير الواعين يقبلون ذلك عن رضاء ليقللوا ما يخصهم مـن أجـورهم للتأمينات، فإن الخاسر الحقيقي في ذلك هو العامل والدولة، ولا شك أن ذلك باب خلفي سوف تلجأ إليه إدارات الشـركات بعـد خصخصـتها كوسيلة لتخفيض النفقات وتكلفة الإنتاج وبالتالي لزيادة الربح.

وإذا كان قانون قطاع الأعمال العام قد نص على أن يكـون لكـل شركة هيكل تنظيمي وجدول للوظائف والأجور وتطورها وغيرها مما سوف تتضمنه بنود اللائحة [1]، فقد نص على اشتراك النقابة العامـة في وضع اللائحة واستبعد اشتراك ومراقبة جمـاهير العمـال وحتـى لجنتهم النقابية.

وأما مكافحات الأرباح والتي ما زال العمال وسيظلون ينتظرونهـا كل عام لحل بعض مشاكلهم المادية فقد خفضها القانون من ٢٥ % إلى ١٠ % على الأقل ثم ربطها بصافي الربح وأعطى للجمعية العموميـة للشركة وإداراتها حق تخصيص احتياطي من الأرباح تحت مسـميات مختلفة وبعضها غير محدد مما يفسح المجال لتقليل الأرباح إلى أقل حد ممكن، وأيضا استخدام الأرباح في تسديد خسائر سنوات سابقة مما قـد يجعل الشركات الرابحة في حكم الخاسرة وبالتالي لا يصـرف العمـال شيئا.

التنظيم النقابي

---

(١) المادة ٤٢ .

قبل القطاع العام: وحتى قبل الثورة ١٩٥٢ كان للتنظيم النقابي منذ نشأته في أوائل العشرين سمات عامة من أهمها استقلاليته وديمقراطيته، وحتى عندما حاولت بعض الجهات والأفراد كالوفد وعباس حليم وبعض المحامين والأطباء السيطرة على الحركة النقابية، فإن ذلك كان في الحقيقة وبعض قشور ظاهرية ولعل هذا هو السبب في نجاح (هيئة تنظيم الحركة النقابية) التي تكونت في أواخر الثلاثينات في تخليص الغالبية العظمى من النقابات القوية والفاعلة من جميع السيطرات.

وعندما صدر القانون رقم ٨٥ سنة ١٩٤٢ فرض وصاية الدولة ممثلة في وزارة الشئون الاجتماعية على الحركة النقابية في كثير من النواحي لدرجة حرمان النقابة من ممارسة نشاطها إلا بعد تسجيلها في مصلحة العمل، وأعطى لوزير الشئون الاجتماعية حق حل النقابات، ومن أهم السمات التي سبقت السيطرة الإدارية على النقابات:

١ – حرية تكوين النقابات، فكانت كل مجموعة من العمال يمكنها تكوين نقابة ترعى مصالح أعضائها الذين يضعون لائحة نظامها الأساسي ويحددون شروط العضوية وقيمة الاشتراك وحقوق وواجبات الأعضاء والمالية وكل ما يتعلق بإدارة النقابة دون أي تدخل من الدولة.

٢ – كان الاشتراك في النقابة اختياريا وكان العامل الرئيسي لجذب العمال إلى الاشتراك في النقابة هو ما يستفيده العامل من دفاع النقابة عنه وحصوله من خلال كفاحاته مع زملائه وبقيادة النقابة أيضا على بعض الحقوق وخاصة في الأجر وساعات العمل، ولهذا كان تعدد

المراكز النقابية حافزا لكي تبذل كل نقابة جهدها في خدمة مصالح العمال والدفاع عنها وإلا انفض عنها العمال.

٣ – ابتكر العمال أشكالاً عديدة من منظمات تكتل النقابات التي تضم أكثر من نقابة من مهنة واحدة أو من مهن مختلفة رغم أن قانون "الاعتراف بالنقابات" قد منع تكوين الاتحاد العام لنقابات العمال، وقد قادت تلك المنظمات العامة كفاحات العمال وحققت للعمال الكثير على مستوى المهنة الواحدة أو المنطقة الواحدة أو المناطق والمهن المختلفة على نطاق القطر كله.

٤ – كانت الديمقراطية كاملة في داخل المنظمات النقابية عن طريق الجمعيات العمومية الحقيقية والمستقلة والتي كانت تعقد في الدور أو الأماكن العامة أو في الشوارع حيث كانت تقدم فيها التقارير عن كل ما يتعلق بالنشاط في الفترة السابقة، وبعد المحاسبة ثوابا وعقابا، ينتخب لقيادة المرحلة القادمة أكثر العمال وعيا وأكثرهم قدرة على تحمل المسئولية من واقع كفاحه السابق دون أية مجاملات أو تدخلات، وكل من يخون العمال أو يعمل لحساب صاحب العمل أو البوليس السياسي يطرد فورا من القيادة بعد سحب الثقة منه وينبذ من جمهور العمال.

٥ – كانت جماهير العمال هي الحماية الحقيقية والرئيسية لقياداتهم النقابية الشريفة في مواجهة محاربات الرأسماليين لهم في العمل والرزق، وكلما كان القائد العمالي أكثر جماهيرية وارتباطاً بالعمال كلما كانت حماية العمال له أقوى، لا بل إن الفلاحين في القرى المحيطة بالمصانع وصغار التجار والحرفيين والموظفين كانوا

يشتركون في حماية ومساعدة القادة النقابيين عند مطاردة الدولة لهم إذا وثقوا في شرفهم وإخلاصهم وصلابتهم في الدفاع عن زملائهم العمال.

٦ – كان العمل النقابي تطوعيا، ولم يكن له أجر مادي أو منفعة ذاتية، وكانت المكافأة الأساسية للنقابي هي سعادته بقيامه بالواجب وتقدير ومحبة زملائه له، بالإضافة إلى انتفاعه بما يحصل عليه العمال من حقوق كواحد منهم.

٧ – نتيجة لهذا كله، ورغم كل محاربات الحكومة والرأسماليين للنقابية والنقابيين، فقد خاض التنظيم النقابي قبل ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ معارك ناجحة حقق من خلالها للعمال الكثير من الحقوق بل وطالب بحقوق كثيرة تحققت من خلال إجراءات يوليه ١٩٦١، ١٩٦٣ ورغم ما تعرض له القادة النقابيون في تلك الفترة من فصل وتشريد وسجن واعتقال وتعذيب، ومن أمثلة ذلك الإضرابات والاعتصامات التي قامت بها النقابة العامة لعمال الغزل والنسيج وملحقاته بالقاهرة وضواحيها، وعمال شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، وعمال النسيج في دمياط والإسكندرية، وعمال شركة الملح والصودا بكفر الزيات، وعمال شركة السكر بالحوامدية، وعمال شركات الأسمنت بطره، وعمال شركات النقل العام بالقاهرة والإسكندرية، وعمال شركة سباهي بالقاهرة والإسكندرية، وأخيرا عمال كفر الدوار في ١٩٥٢.

ورغم كل ذلك، ورغم الاضطهادات المستمرة للبوليس السياسي التي كانت تصل إلى حد غلق دور النقابات ومنع الاجتماع فيها أو فرض حضور المخبرين للاجتماعات النقابية وما كان يحدث من اعتداءات في فترة إعلان الأحكام العرفية، إلا أن ذلك لم يمنع من

التضامن العمالي عن نطاق القطر كله كما حدث مـع عمـال المحلـة الكبرى في إضرابهم الكبير ١٩٤٧ بل وانتقل جهد الحركـة النقابيـة المصرية إلى تأييد عمال السودان في أضرابهم ١٩٤٨ وجمع التبرعات والإعانات لهم وتأييد الشعب الجزائري ضد الاستعمار الفرنسي وتأييد الشعب الفلسطيني ضد الصهيونية والاستعمار الأنجلو أمريكي، وكلهـا وقائع موثقة تاريخيا.

ولكن عندما نجحت حركة الجيش واستولت على السـلطة عملـت على تصفية الكيان المستقل للحركة النقابية وفرضت سيطرة العناصـر الصفراء والعميلة على قيادة النقابات وأتمت بحق – كما يقول النقـابي عطية الصيرفي – عسكرة الحركة النقابية، وحتى عندما تكون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر في ٣٠ يناير ١٩٥٧ كان تكوينه شبه تعيـين من التنظيم السياسي الوحيد والأوحد لحركة الجيش بـدءا مـن هيئـة التحرير إلى الاتحاد القومي الذي صدر القـرار الجمهـوري رقـم ٨ الشهير وسيئ السمعة الذي حاربه العمال الشرفاء والذي اشترط فـيمن يرشح نفسه لعضوية اللجان القيادية في التنظيم النقابي أن يكون عضوا عاملا في الاتحاد الاشتراكي هذا بالإضافة إلى أن الفترة التي خلت فيها المعتقلات من النقابيين الشرفاء كانت من يونيـه ١٩٥٦ إلـى آخـر ديسمبر ١٩٥٨ غير من كانوا مسجونين.

وعند قيام القطاع العام: كان عدد كبير من القادة النقابيين الشـرفاء في السجون والمعتقلات وفي معسكرات التعذيب في الفيوم والواحـات الخارجة وفي ليمان أبي زعبل والقناطر الخيريـة ومختلـف سـجون المحافظات، أما المنظمات النقابية فكانت قد تمت عسكرتها بالكامل كما

ذكرنا وقضى على استقلاليتها وديمقراطيتها الداخلية، وأصبحت تلـك المنظمات شبه مصلحة أو إدارة تابعة لمصلحة العمل ووزارة العمـل، ولم يخجل القائمون على الأمر وقتئذ من أن يجعلوا رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال عضوا في الحكومة بتعيينه وزيرا للعمل، وبهذا أصـبح منفذا لسياسة الدولة ومجلس الوزراء في داخل الطبقة العاملة، ولـيس مدافعا عن مصالح الطبقة العاملة أمام الدولة، وكان ذلك تتويجا لسلسلة الإجراءات العديدة التي قضـت علـى اسـتقلالية الحركـة النقابيـة وديمقراطيتها الداخلية، فالجمعيـات العموميـة التـي هـي عصـب الديمقراطية أنهت مهمتها وفاعليتها وأصبحت ديكـورا لا تعبـر عـن حقيقة، بل إنها انتهت حتى من حيـث الشـكل فـي اللجـان النقابيـة واقتصرت على النقابة العامة، وأصبح الاشتراك إجباريا يخصـم مـن الأجور كما تخصم الضرائب والدمغات والعقوبات دون أن يعلم كثيـر من العمال شيئا عن هدفها ومصـيرها وكيـف تصـرف، وقيـادات المنظمات النقابية تعين من قبل التنظيم السياسي الأوحد للدولة، وتزكية وتأييد المباحث العامة وإدارات الشركات، والقوانين العمالية واللـوائح الداخلية للنقابات لا رأي للعمال فيها، وحرم تكوين النقابـات إلا فـي الإطار الذي تحدده الدولة، أما في النقابات العامة فقد حدد عدد أعضاء مجالس إدارتها بواحد وعشرين عضوا دون مراعاة للمصالح الحقيقيـة للجماهير المشتركة خاصة بعد إلغاء الشخصية الاعتبارية للجان النقابية وجعل اشتراك العامل في النقابة العامة مباشرة، ولـيس فـي اللجنـة النقابية المفروض فيها أن تكون قيادة مباشرة للعمال في الموقع وبعـد أن أعطيت النقابات العامة سلطة حل أية لجنة نقابية.

وبعد أن بدأ المزاج العمالي في التغير منذ ١٩٦٨ وبدأ واضحا قبيل الانتخابات النقابية في ١٩٧٩ أن العناصر الشريفة المكافحـة سـوف تتقدم الصفوف لاحتلال المراكز القيادية في المنظمات النقابية رغم كل القيود التي وضعتها الدولة وأقرتها أو رضيت بهـا قيـادات التنظـيم النقابي وقتئذ للمحافظة على كراسيها، أنشئت سلطة المدعي الاشتراكي في الاعتراض على أي مرشح عامل طبقا لما يرد إليه مـن تقـارير مباحث أمن الدولة، ويكفيني في هذا الصدد أن أقول إن الأربعة الـذين اعترض المدعي الاشتراكي على ترشيحهم لقيادات التنظيم النقابي فـي ١٩٧٩/ ١٩٨٣/ ١٩٨٧ رغم حصولهم على أحكام من مجلس الدولـة بإلغاء قرار اعتراض المدعي الاشتراكي على كل منهم، هؤلاء الأربعة [١] لم يعترض عليهم في انتخابات ١٩٩١ ففـازوا جميعـا وبـأعلى الأصوات في مواقعهم العمالية في نقابة عمال المصانع الحربية.

وكان طبيعيا نتيجة لكل ما اتخذته الدولة والعناصر الصفراء التـي استولت على قيادة المنظمات العمالية في غفلة من جماهير العمال، كان طبيعيا أن يصبح كرسي القيادة النقابية وسيلة للحصول على المكاسـب الشخصية المالية والمعيشية للأسر، وأخذت غالبية تلك القيادات تضـع جهدها في بناء العمارات وامتلاكهـا وامـتلاك السـيارات والعمـل بمنظمات في الخارج، ووصل الأمر ببعضـهم إلـى الانخـراط فـي المشروعات الاقتصادية، واتسعت الدائرة المشـبوهة بالاتصـال فـي

---

[١] وهم صابر محمد بركات – عبد المجيد أحمد – أحمد عرابي – مجدي محمد سعفان .

الانحراف المهدر للشرف والكرامة مما تناولته الصحف ووصل إلى أيدي النيابة.

وقد وصل الأمر إلى أن يقرر مؤتمر مكون من الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العامة عقد في ٢١ مايو ١٩٦٥، ما يجعله في مواجهة مصالح الطبقة العاملة وليس مدافعا عنها وذلك بإصداره وثيقة سماها (دستور العمل) وقد جاء بها أن العمال يؤمنون بأن نهوضهم بمسئولياتهم يتطلب أساسا أن يتعاونوا إيجابيا وبإخلاص مع الدولة والإدارة الاشتراكية على تنفيذ خطة التنمية وتحقيق أهدافها وضمن ما تقرر بالنص:

١ – اللجان النقابية والإدارة الاشتراكية ليسا طرفين متقابلين وإنما شريكين على قدم المساواة في بناء ودعم وتطوير المجتمع الاشتراكي.

٢ – ألا يلجأ أحد الطرفين إلى الضغط أو التوقف أو الامتناع عن العمل.

٣ – أن يحكم الطرفان التنظيم السياسي في الخلافات بينهما.

٤ – في سبيل معركة الإنتاج لن يتردد العمال في بذل أية تضحيات سواء من حيث تجميد المطالب الاقتصادية أم من حيث النزول عن نسبة معينة من الأجر أو من النصيب في الأرباح على أن يترك لعمال كل منشأة تحديد متطلبات البذل والتضحية طبقا لظروفها الاقتصادية.

٥ – التبرع بنسبة الخمسة في المائة المخصصة من حصة العمال في الأرباح للخدمات الاجتماعية طبقا لما يتم الاتفاق عليه بين اللجنة النقابية والإدارة وذلك لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد لغرض زيادة الإنتاج ورفع مستوى الكفاية.

٦ – الالتزام في مدى العامين القادمين بعدم التقدم بأيـة مطالـب اقتصادية جديدة وذلك فيما عدا المكافآت الرمزية التي تمـنح للعمـال الذي يضربون أرقاما قياسية في الإنتاج.

٧ – ادخار نصف الأرباح التي تصرف مقدما.

٨ – الالتزام بعدم الامتناع عن العمل لأي سبب كـان والاعتمـاد على الوسائل السلمية في تسوية الخلافات وأجهزة التنظـيم السياسـي للاتحاد الاشتراكي العربي، وكل لجنة نقابية تخرج على هذا الالتـزام تعد منحرفة عن الخط الوطني.

٩ – التبرع بما لا يقل عن ساعة عمل إضافية يوميا لمن يعملـون ٤٢ ساعة أسبوعيا إذا اقتضى صالح الإنتاج ذلك دون زيادة في الأجور وذلك لأغراض زيادة وتطوير الإنتاج ورفع مستوى الكفاية.

١٠ – مطالبة الدولة أن تمكن العاملين جميعا سواء في الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص بادخار أجر يوم كل شهر إسهاما مـن العاملين في تكوين المدخرات اللازمة للتحديات.

وقد نص في الوثيقة على أن ذلك يعتبر الحد الأدنى لإبراز وطنيـة العمال وشعورهم بالواجب وتقدير المسئولية.

وأني لأترك للقارئ تقييم موقف قيادات التنظيم النقابي فـي تلـك الفترة وموقفها من حقوق الطبقة العاملة ومصالحها بل وكل الكـادحين في مصر دون أي تعليق مني.

(المرجع – من مطبوعات الاتحاد العام لنقابات عمـال مصـر – الوثائق التاريخية للحركة العمالية المصـرية ١٨٥٦/ ١٩٧٠ – جمـع وتعليق أمين عز الدين صفحة ١٢٥ وما بعدها)

إن قيادات المنظمات النقابية بهذه الصورة قد أصبحت ملكية أكثـر من الملك كما يقولون، وأصبح ولاؤها للسلطة بكافة أجهزتها التي لهـا الفضل الأكبر في إجلاسهم على كراسيهم ومساعدتهم على الانحـراف بغض الطرف عن مساءلتهم رغم العلم بكل التفاصيل، كما استغلت تلك القيادات ما حصل عليه العمال من حقوق نتيجة كفاحاتهم لسنوات عديدة وتضحياتهم الغالية لكي يشيعوا روح الاستسـلام والرضـا بـالموجود ويبعدوهم عن أي تفكير في النضال لتحسين مستوى المعيشة انتظـارا لما تجود به الدولة من من وسلوى، وليس ما نعانيه اليوم من سلبية في صفوف العمال إلا حصادا مرا لما غرسته تلك القيادات.

أما بعد إلغاء القطاع العام: فسيترتب على ذلك إلغاء دور الدولة في الحفاظ على بعض حقوق العمال من أجور وملحقاتها وساعات عمـل وخدمات وغيرها، مع ترك كل ذلك لما ستحدده اللائحة التي تضـعها كل شركة لمعاملة عمالها، ومع مراعاة أنه فـي ظـل قـانون قطـاع الأعمال العام سوف يكون التقييم على أساس نجـاح اقتصـاد السـوق بتحقيق أعلى ربحية ممكنة بكافة الوسائل وأهمها تخفيض النفقات وبعد إلغاء الدور الاجتماعي للقطاع العام.

بعد ذلك سوف يتطلب الأمر بالضرورة تنظيما نقابيا جديـدا فـي تكوينه وعناصره ومهامه، تنظيما قادرا على المساومة مع رأس المال ذوي الخبرة الواسعة في المناورة، تنظيما قادرا على الصمود في وجه جميع الضغوط الترغيبية والترهيبية، تنظيما قادرا على تحقيق هـدفين أساسيين:

الأول: هو المحافظة على ما حصل عليه العمال من حقوق في الفترة السابقة سواء بالنسبة لعمال القطاع العام والقطاع الخاص.

والثاني: هو الكفاح من أجل الحصول على حقوق جديدة لتحسين مستوى معيشة الطبقة العاملة وخاصة في مواجهة الارتفاع الجنوني في أسعار ضرورات المعيشة.

وهذا يتطلب أن يكون التنظيم النقابي في المرحلة القادمة مؤهلا للقيام بالمهام الجديدة، وأن يكون مستعدا لاستخدام كافة الوسائل الكفاحية لتحقيق ذلك، تنظيم متخلص من كل العناصر الصفراء والضعيفة والمنحرفة والخائنة، تنظيم قادر على إفراز عناصر قيادية من قلب المعارك الكفاحية، ومن العناصر المستعدة لدفع ضريبة الكفاح وتقديم التضحيات، وبغير تنظيم نقابي نضالي ومتحرر من أية سيطرة من خارجه وقادر على الدفاع عن حقوق العمال، بغير ذلك سوف تنشأ الظروف المهيئة لانفجارات عشوائية وغير محسوبة لا يعلم إلا الله وحده ما قد تؤدي إليه من أضرار للجميع.

وإذا كانت بعض القيادات النقابية في النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال، وبمساعدة أجهزة الدولة والأمن قد استطاعت في معركة السلبية الواسعة من جماهير العمال نتيجة لفقدان الثقة بإمكانية التغيير بالطريق السلمي المشروع مما قلل من حجم الاشتراك في التصويت أو مقاومة التزوير، إذا كانت تلك العناصر قد استطاعت أن تحرم كثيرين من العناصر العمالية المكافحة من الصعود إلى المراكز القيادة العليا في التنظيم النقابي، ومع مراعاة الظروف القادمة التي أشرنا إليها بالنسبة لتنفيذ قانون الأعمال والطبقة العاملة، فإنني أتوقع أن

الأمر لن يستقر طويلا لوضع التشكيلات التي صعدت لمدة أربع سنوات قادمة هي مدة الدورة النقابية، ولكن هناك مؤشر لا يمكن إغفاله من نتيجة الانتخابات النقابية ١٩٩١ وهو صعود نحو ٤٠ % من العناصر الجديدة في قيادة اللجان النقابية، مما يبشر بأن الطبقة العاملة المصرية سوف تخوض معاركها التي تفرز من خلالها قيادات جديدة في كل مستويات التنظيم النقابي قادرة على تحمل أعباء المرحلة القادمة. وبهذه المناسبة أقول إن تشكيل لجان المندوبين في مختلف المواقع سوف يكون سندا لقيادات اللجان النقابية إذا وقفت في صف العمال ودافعت عن حقوقهم، وفي نفس الوقت سوف تخلق قيادة **جديدة بديلة عن القيادات غير الصالحة،** واعتقد أن الظروف القادمة سوف تكون مهيأة لوضع شعار تعددية المراكز النقابية موضع التطبيق.

اللوائح

ليست اللوائح التي تضعها كل شركة لمعاملة عمالها بجديدة على الطبقة العاملة المصرية، ولكنها عاصرتها تحت أسماء مختلفة منها الكادر واللائحة العامة ولائحة الجزاءات وعقد العمل المشترك، ولكن الغالب منها كان (لائحة جزاءات) تتضمن فقط عقوبات على العامل إذا تأخر عن العمل أو كان بإنتاجه عيوبا أو أسباب يمكن للرئيس المباشر تفسيرها على هواه، ولهذا كانت لوائح الجزاءات محل صراع مستمر ومقاومة من العمال وكان إلغاؤها أو تعديلها على رأس المطالب العمالية التي حدثت بسببها إضرابات قدم فيها العمال كثيرا من

التضحيات والشهداء، ومن أمثلة ذلك لائحة الجزاءات التي وضعتها شركة مصر للغزل والنسيج بكفر الدوار والتي كان تعديلها ضمن مطالب العمال في ١٩٥٢ وقد عدلت بعد مذبحة كفر الدوار وإعدام الشهيدين مصطفى خميس ومحمد البقري، وفي جميع الحالات التي وضعت فيها لائحة جزاءات جائرة وظالمة كان الأمر ينتهي بإلغائها أو تعديلها.

وهناك لوائح أخرى وضعت لتتضمن جميع معاملات العمال من أجور وترقيات وبدلات وخدمات عينية أو خدمية وكان كادر عمال الحكومة الذي وضع في ١٩٤٥ من أحسن الأمثلة على ذلك، وقد استطاع عمال بعض الشركات وضع كوادر بالاتفاق مع إدارة الشركة وبعد مفاوضات ومساومات استطاع العمال فيها تحويل لائحة الجزاءات إلى لائحة شاملة، ومن أمثلة ذلك الكادر الذي تم الاتفاق عليه بين نقابة عمال النسيج بدمياط والشركة وقد تضمن ذلك الكادر جزأين؛ الأول: خاص بالعمال وقسم إلى أربع فئات، مبتدئ، أو عادي – متوسط – أولى – ممتاز، وحدد لكل مستوى ابتداء الأجر والعلاوة السنوية والمدة اللازمة للترقية للدرجة الأعلى وأجر نهاية كل درجة، والقسم الثاني خاص بالموظفين، وقسم إلى ثلاث فئات، كاتب حـ للحاصلين على الشهادة الابتدائية وما يعادلها، وكاتب ب للحاصلين على شهادة الثقافة وما يعادلها، وكاتب أ للحاصلين على التوجيهية أو التجارة المتوسطة وما يعادلها، وتحدد هذا القسم أيضا الدرجة والأجر والعلاوة السنوية والمدة اللازمة للدرجة وقد تم ذلك في عام ١٩٤٧.

ولم يقف الأمر عند عمال النسيج بدمياط، ولكن عمت ظاهرة المطالبة بالكادر حتى اضطرت الحكومة إلى أن تشكل لجنة وزارية عليا لبحث الأجور في صناعة النسيج، ورغم أن اللجنة كان بها ممثلون من العمال إلا أن الأساس الذي وضعته ليطبق على كل عمال النسيج في القطر كان أقل كثيرا مما كان يحصل عليه العمال في بعض المواقع؛ ولهذا احتج العمال ورفضوا كادر اللجنة الوزارية، واستمر عمال كل موقع في استخدام كل الوسائل الكفاحية الممكنة للحصول على زيادات في الأجر والخدمات وحقوق العمال الأخرى، وهنا يجب الإشارة إلى أن هدف مؤتمر نقابات عمال الشركات والمؤسسات الأهلية عند تكوينه في ١٩٤٥ كان المطالبة بتطبيق كادر عمال الحكومة على عمال الشركات والمصانع الأهلية.

وأما من خلال القطاع العام: فقد كانت اللوائح والقرارات عامة لكل عمال القطاع ومن مختلف الصناعات والمواقع وكانت كلها في صالح العمال عند صدورها، ولهذا رضي العمال بها ولم تحدث مطالبات بتحسينها خاصة مع سلبية التنظيم النقابي المستأنس، واستمر الأجر من حوافز وبدلات وغيرهما، وفي كثير من الأحوال كان تحرك العمال من أجل مطلبهم من خارج التنظيم النقابي بل إن العمال في بعض المعارك الكفاحية هتفوا بسقوط النقابة كما حدث في إضراب عمال السكة الحديد وفي إضراب عمال شركة الحديد والصلب بحلوان.

وأما بعد إلغاء القطاع العام: وبعد تنفيذ قانون قطاع الأعمال العام والذي ألغى القانون ٤٨ وما تضمنه من علاوات وترقيات في جداول محددة، وبعد أن نص القانون على أن تضع كل شركة لائحة لمعاملة

عمالها على أن تتضمن على الأخص الأجور والعلاوات والبدلات والأجازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة [1]، كما نص القانون على أن يكون لكل شركة هيكل تنظيمي وجدول للوظائف يتفق مع طبيعة أنشطة الشركة وأهدافها، ونص القانون أيضا على ربط الأجر ونظام الحوافز والبدلات والمكافآت وسائر التعويضات والمزايا المالية بما تحققه الشركة من إنتاج ورقم أعمال وما تحققه من أرباح، ومعنى هذا أنه إذا تعرض الإنتاج للانخفاض لسبب خارج عن إرادة العمال كنقص الخامات أو قطع الغيار أو عطلات الكهرباء أو غيرها فسوف يترتب على ذلك ووفقا لنص القانون نقص في الأجور والبدلات وسائر المزايا المالية فضلا عن ضياع نسبة الأرباح إذا أصبحت الشركة خاسرة.

سوف تكون لائحة كل شركة هي المحدد الوحيد لمعاملة الشركة لعمالها، وطبيعي أن يتوقف ما ينص عليه كل بند من بنود اللائحة على مقدرة العمال التفاوضية من مركز قوة يضمن تحقيق مصالح العمال، كما سيتوقف ذلك أيضا على قدرة العمال التضامنية التي تحول دون انفراد الشركة بوضع اللائحة دون أخذ رأي العمال، ولا سبيل إلى ذلك إلا بتحويل اللائحة التي نص عليها قانون قطاع الأعمال العام إلى عقد عمل مشترك يخضع كل بند فيها لموافقة الطرفين – العمال وإدارة الشركة.

وإذا كان القانون قد نص على أن يشترك ممثلون من النقابة العامة في الموافقة على اللوائح [2] وبذلك ألغي دور جماهير العمال وممثليهم

---

[1] مادة ٤٣ .

[2] المادة ٤٢ .

المباشرين وهي اللجنة النقابية، وأمام وضـع كثيـرين مـن أعضـاء النقابات العامة غير المؤهلين للدفاع عن حقوق العمـال خاصـة فـي النقابات التي تضم صناعات متكاملة ولكنها مختلفة كيفيا مـن حيـث ظروف العمل، مثل النقابة التي تضم عمال حلج وكبس القطن – الغزل بأنواعه: صوف وقطن وحرير وألياف صناعية – النسيج بأنواعـه – التريكو – الصباغة – التجهيز – الملابس الجاهزة – ولهذا فمن واجب العمال أن يفرضوا موافقة جماهير العمال عن طريق اللجنـة النقابيـة ولجان المندوبين في كل موقع على كل بند من بنود اللائحة، وأن يكون التفاوض والمساومة المفتوحة الجادة هي الطريق إلـى اتفـاق الإدارة والعمال على اللائحة، ولا شك أن اشتراك العمال في وضـع اللـوائح أفضل وأسهل وأوقع في تقليل المشاكل ألف مرة من محاولات تعـديلها بعد إقرارها وفرض تنفيذها.

المشاركة في الأرباح والإدارة

قبل القطاع العام: وعندما كان الرأسمال كله قطاعا خاصا ويملكـه في الغالب أجانب ومتمصرون، لم يكن للعمال أية مساهمة في الأرباح، وكان الرأسمالي وحده المتحكم في إدارة الوحدة الإنتاجية أو الخدميـة التي يملكها مثل النور والترام والأتوبيس وغيرها ويحصل علـى كـل فائض القيمة منها، ولم يكن للوضع الاجتماعي أو الإنساني للعمال أي اعتبار عند الرأسماليين، ورغم أن العمال لم يكونوا يعرفون شيئا عـن حقيقة الأرباح ومقدارها، إلا أنهم استطاعوا بكفاحاتهم أن يحصلوا على الحق في مكافآت كانت تصرف في مناسبات.

فمثلا في مصانع النسيج بشبرا الخيمة والقاهرة وضواحيها كان العمال يحصلون على أجر أسبوع في عيد الفطر وأسبوعين في عيد الأضحى وأسبوع في شم النسيم وأسبوعين إلى أربعة في آخر السنة المالية وكانوا يسمونها مكافأة أرباح بعد اعتماد ميزانيات الشركات، كان ذلك شبه عرف طبقته كثير من الشركات وإن اختلفت في المبالغ التي كانت تصرفها كل شركة لعمالها، وبهذه المناسبة أذكر أن أحد المطالب العمالية في إضراب عمال شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى ١٩٤٧ كان مساواة العمال بالموظفين في عدد الأيام التي يصرف أجرها في السنة كمكافآت.

وأذكر بهذه المناسبة أن عمال مصنع سباهي بشبرا الخيمة وكنت منهم طلبوا من صاحب المصنع صرف مكافأة عيد الأضحى التي كانوا يصرفونها أيام ملكية الشركة الصناعية للمصنع وفي إدارة (فورنيه بوتشتو) فرفض سباهي، ولما هدده مندوبو العمال بالشكوى للمسئولين قرر عدم صرف أجور العمال عن أيام العمل عقابا لهم، فاحتل العمال المصنع بعد أن قال سباهي (لو نزل الله من السما يرشيه وأدفع مائة جنيه رشوة ولا مليم للعامل) وتدخل مدير القليوبية بعد تجمهر عمال المصانع الأخرى أمام وحول المصنع وأمر بصرف أجور العمال عن أيام العمل وأسبوع مكافأة عيد الأضحى.

وأما من خلال القطاع العام: فقد أصبحت مشاركة العمال في الأرباح قانونية وبنسبة ٢٥ % من أرباح كل شركة يصرف عمالها ١٠ % نقدا بعد اعتماد الميزانية ويصرف الباقي في أوجه لصالح

العمال، وظل الأمر كذلك بلا مشاكل حيث كان العمال ينتظرون مكافأة الأرباح كل عام ويعملون حسابها كدخل قبل أن يصرفوها.

ولكن بعد تنفيذ سياسة الانفتاح الاقتصادي في ١٩٧٤، بدأت بعض الشركات تتعثر وتخسر واتسع نطاق الشركات الخاسرة، ومـع قسـوة غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار اضطرت الدولة كمالك لرأسمال القطاع العام أن تصرف مكافأة أرباح لعمال الشركات الخاسـرة خوفـا مـن اضطرابات لا تحمد عقباها، وفي حقيقة الأمر كان هذا الصرف مـن فائض أرباح الشركات الرابحة من القطاع العام ولم تتحمـل الخزانـة شيئا.

وأما بعد إلغاء القطاع العام: فسوف ينفذ قانون قطاع الأعمال العام الذي نص على ألا يقل نصيب العمال في الأرباح عن ١٠ % ولكنـه ترك أمر ما يوزع للجمعية العمومية للشركة التابعة التي تتكون من ١٢ عضوا على الأقل من غير العمال، واثنين فقط من العمـال تختارهمـا اللجنة النقابية[١] ولم يذكر القانون أي شيء عن الـ ١٥ % نصـيب العمال في الأرباح التي كانت مخصصة للخدمات، وبالإضافة لذلك فقد أعطى القانون للجمعية العامة ومجلس الإدارة حق تخصيص مبالغ من الأرباح للاحتياطي القانوني وللاحتياطي النظامي واحتياطات أخرى لم يحدد اسمها أو نسبتها وكذلك تسديد خسائر الشركة عن سنوات سـابقة [٢] وكل ذلك يفتح الباب أمام إنقاص ما يحصل عليه العمال بدرجة قد تصل إلى حد الإلغاء، وبالقانون.

---

(١) مادة ٢٥ .

(٢) مادة ٣٢ .

وأما بالنسبة لاشتراك العمال في مجلس الإدارة والذي طبق في القطاع العام لسنوات عديدة، ومهما قيل في تقييم هذه التجربة في سنوات تطبيقها ومهما كانت الآثار السلبية لتدخل إدارات الشركات والأمن في انتخابات العمال لمجلس الإدارة بهدف فرض عناصر لا يرضى عنها العمال كممثلين منتخبين من العمال لمجالس إدارة الشركات، فإن وجود هؤلاء الممثلين للعمال كانت له فوائد كثيرة للعمال والاقتصاد القومي، ولا شك أن ذلك قلل من انحرافات الإدارة وحمى بعض وحدات القطاع العام من التخريب والإفلاس حيثما وجد شرفاء منتخبون من العمال، كما أن هؤلاء الشرفاء قد أوقفوا كثيرا من القرارات التي كانت تريد الإدارات تنفيذها ضد العمال وخاصة في نسب الحوافز وبدل الوجبة الغذائية وتجميد العلاوات والترقيات بحجة مصلحة الاقتصاد القومي، وفي نفس الوقت كانت قرارات مجلس إدارة أية شركة أو مؤسسة خاضعة لرقابة القضاء إذا شابها خطأ في استعمال السلطة يتم إلغاؤها، وكثيرا ما حكم القضاء، بإلغاء قرارات اتخذت ضد العمال أفرادا وجماعات، وكان من يرفض تنفيذ حكم القضاء من المسئولين في الإدارات عرضة للعقاب الذي قد يصل إلى السجن والعزل من الوظيفة.

وهنا نُذَكر بالحملة المسعورة التي طفحت بها الصحف وارتفعت بها بعض الأصوات تطالب بإلغاء نسبة ٥٠ % من أعضاء مجالس إدارات الهيئات ومنها شركات القطاع العام والتي تعلن أن ذلك كان من الأسباب الرئيسية في تخريب القطاع العام والاقتصاد المصري وتدهور مصر من جميع النواحي، ومع ما في هذا الافتراء من بعد عن الواقع

والحقيقة، فهناك نماذج مشرفة من ممثلي العمال فـي مجـالس إدارات الشركات دافعوا عن مصالح العمال ومصالح الشركات ضد المنحرفين والسياسات الخاطئة وتحملوا في ذلك عن رضا التشريد والنقـل إلـى أماكن بعيدة عن سكنهم بقصد التنكيل، ووصل الأمـر إلـى الاعتقـال والسجن والتعذيب، وإذا كان القضاء قد أنصف الكثيرين منهم وألغـى قرارات إدارات الشركات ضدهم، فإن الكثيـرين أيضـا مـا زالـت الإدارات تماطل وتتحايل لعدم تنفيذ الأحكام لهم رغم مرور شهور على صدورها ونذكر هنا على سبيل المثال لا الحصر ما حدث لعمال النقل الخفيف بحلوان وعمال شركة مصر بالمحلة الكبرى وعمـال الحديـد والصلب وعمال الأسمنت بحلوان وأبو العز الحريري بالإسكندرية .

وقد نص قانون قطاع الأعمال العام على وجود أعضاء في مجالس الإدارة منتخبين من العمال في الشركات التابعة وبعدد مساو لعدد غير العمال، وأشرك أيضا ممثـل اللجنـة النقابيـة ولكـن لا يحـق لـه التصويت[1]، وبذلك ألقيت الكرة بالكامل في ملعب العمال الذين عليهم أن ينتخبوا ممثليهم في مجالس إدارات الشركات من العناصر الشـريفة الجريئة المخلصة القادرة على التفاوض والتعبير بحق عـن مصـالح العمال والدفاع عنها، وغير المؤهلة للخضوع للترغيب أو للترهيب .

البطالة

كانت البطالة كما هي في كل مجتمع رأس مـالي شـبه إقطـاعي ظاهرة عامة، ولم تكن تبذل أية جهود من جانـب الدولـة لعلاجهـا،

---

[1] مادة ٢١ .

وكانت من أخطر الأسلحة التي يغذيها الرأسماليون باستمرار ليزيـدوا جيش العاطلين حتى يستطيعوا عن طريقها فرض شروط عمل أقسـى على العمال وبالأخص من حيث الأجور وساعات العمل، وقـد أثـرت تلك المشكلة مع تضخمها على نطاق الرأي العام المصري، وتكونـت لجان من العمال وبعض المثقفين المهتمين بالنواحي الاجتماعية للمطالبة بحل لهذه المشكلة وركزت عليها المجلات العمالية .

وقد استخدم العمال في الأربعينات سلاح مواكب الجـوع للتنبيـه بخطورة المشكلة، وذلك بأن يذهب عدد من العمال إلى أحد المطـاعم ويأكلون حتى الشبع ثم يعلنون إفلاسهم وعدم وجود نقود لدفع ثمن مـا أكلوا، وتحدث ضجة أمام المطعم ويتجمع الجمهور فيقوم العمال بشرح مشكلتهم كعاطلين لا يجدون ما يقتاتون به هم وعائلاتهم ويرفضون أن يدفع متطوع من الجمهور ثمن ما أكلوا حتى إذا قام صـاحب المطعـم بتسليم العمال إلى قسم البوليس كان يطلق سراحهم بعد أن يعلن الضابط النوبتجي أنه لا يوجد في القانون ما يعاقب على هذا العمل، كما كـان بعض العمال يذهبون إلى قصور الأغنياء في الزمالك وجاردن سـيتي ويعسكرون في حدائقها طالبين الطعام، ويعلنون أنهم عـاطلون وكـان صاحب القصر يأمر بتقديم الطعام إليهم ويعطي كـلا مـنهم بعـض القروش، ثم يسارع بعد انصراف العمال إلى إبلاغ السـلطات لتشـديد الحراسة على قصره ومنع تكرار ما حدث، وفي إطار مواكب الجـوع أيضا كان عدد من العمال يحتلون بعض مكاتب وإدارات الحكومة مثل مصلحة العمل ووزارة الشئون الاجتماعية طالبين الطعام ولا ينصرفون إلا بعد حصول كل منهم على مبلغ يعادل أجر أسبوع مع وعـد مـن

المسئولين بالعمل على حل مشكلة البطالة، وللتخفيف من آثار الأزمـة قامت الحكومة بإنشاء (المطاعم الشعبية) حيث كانت تقـدم الوجبـات بسعر التكلفة . مع صرف وجبات مجانية لمن يحمل بونا من مصـلحة العمل يفيد أنه عاطل وتصرف له وجبة مجانية .

أما بالنسبة للمتعلمين، فقد استفحلت البطالة بينهم لدرجة أن أجبرت الحكومة على تكوين مكتب في وزارة المالية باسـم (مكتـب تشـغيل المتعلمين العاطلين) وقد اشتغلت أنا وأربعة من زملائي خريجي الفنون التطبيقية بمصنع بيار للنسيج بشبرا الخيمة [١] بناء علـى خطابـات ترشيح من هذا المكتب، وقد رأيت في بني سويف فـي عـام ١٩٣٨ عاطلا يحمل صندوقا لمسح الأحذية وقد علق عليه بروازا بـه شـهادة البكالوريا التي حصل عليها، إذ لم يكن هناك تأمين بطالة ولا معاشات وحتى النقابات كانت ميزانياتها ضعيفة ولا تقاوم سيل المتعطلين مـن أعضائها الذين كان يقذف بهم إلى الشارع في كل يوم .

أما بعد تكوين القطاع العام: فقد حدث تطور جذري فـي مشـكلة البطالة جعلها تختفي إلى حد كبير سواء في المدينة أو الريـف وبـين المتعلمين المؤهلين الذين زاد عددهم لدرجة كبيرة نتيجة مجانية التعليم، أو من غير المتعلمين وفيما يلي بعض الأسباب: انتشرت المصانع فـي القطر كله وبوجهيه البحري والقبلي وأنشـئت مصـانع فـي غالبيـة المحافظات بل والمدن أيضا وخاصة في الصناعات التحويلية التـي لا تحتاج إلى مهارات عالية في غالبية العاملين بهـا، كصـناعة الغـزل

---

[١] على السيد رخا – عبد القادر هدهود – يوسف متولي – يحيي محمود عيسى – طه سعد عثمان .

والنسيج والأخشاب والجلود، وقد امتصت هذه المصانع البطالـة كمـا امتصت الهجرة من الريف إلى المدينة التي بدأت بشكل واسع، وهـذا بالإضافة إلى إنشاء كثير من الصناعات المتوسطة والثقيلة خاصة فـي منطقة حلوان وفي الإسكندرية ومنطقة القنال .

بالنسبة للمؤهلين من خريجي الجامعات والمدارس المتوسطة فقـد فتح لهم بابان للتشغيل، الأول: في العمليات الصناعية التي تحتاج لخبرة ودراسة نظرية، والثاني فيما اتخذته الدولة كـإجراء اجتمـاعي فـي الأساس وتطبيقا لشعار (العمل حق – العمل واجب – العمل شـرف – العمل حياة) ووصل الأمر إلى تعيين خريجـي الجامعـات والمعاهـد والمدارس العليا والمتوسطة في نفس العام الذي يتخرجون فيه، وتولت وزارة القوى العاملة والتدريب هذه المهمة، وتم ذلك حتى لو لم تكـن هناك حاجة ملحة في العمل إلى هؤلاء المعينين الجدد، مما أوجد سلبية اقتصادية في صورة بطالة جزئية أو مقنعة تحصل على أجـر كامـل ويقابل ذلك إيجابية اجتماعية هي اختفاء البطالة بين المؤهلين، ولا شك أن شركات القطاع العام كان عليها العبء الأكبر في هذه العملية .

وبعد إلغاء القطاع العام: الذي بدأت خطواته الأولى منذ سبعة عشر عاما ومن وقت تنفيذ سياسة الانفتاح الاقتصادي في ١٩٧٤ فسوف نجد وضعا جديدا، ولا أريد هنا أن أسهب في تفاصيل ما حدث وتداعياتـه، وإنما سأصل إلى بعض النتائج التي لحقت بالبطالة وتفاقمهـا بحيـث أصبحت مشكلة في شكل قنبلة خطيرة تهدد بالانفجار فـي أي وقـت، وأهم مظاهر تلك النتائج .

بدأت الدولة في التخلي عن تعيين الخريجين بالتدريج، وتوالى تصاعديا التأخر في تعيينهم حتى وصل الأمر الآن إلى أن خريجي دفعات ١٩٨٣ مؤهلات متوسطة ودفعات ١٩٨٤ مؤهلات عليا هي التي عليها الدور في التعيين، أي أن تعيين الخريجين قد تأخر ثماني سنوات، وقد أضيف الجزء الأكبر من السنوات التالية إلى طابور العاطلين، ولهذا يقدر بعض الباحثين بأن العاطلين في مصر قد وصل إلى أكثر من ثلاثة ملايين، ويقدر الدكتور سلطان أبو علي أن معدل البطالة بين المؤهلات الجامعية قد بلغ ٤٦,٣% .

بعد ازدياد ضغط الحياة وازدياد الهجرة من الريف إلى المدينة، وفتح الأبواب لهجرة العمالة خاصة غير الفنية إلى الدول العربية والأوروبية، أدى إلى تخفيف عبء البطالة عن المجتمع المصري بآثاره المدمرة، ولكنه لم يقض على البطالة نهائيا، رغم أن ذلك كله يعتبر حلا مؤقتا لا يمكن الاطمئنان إلى استمراره، وقد لمسنا آثار ذلك أثناء أزمة الخليج وبعدها عندما عاد عشرات الألوف من الذين كانوا يعملون في العراق والدول العربية الخليجية تاركين وراءهم كل أو أغلب ناتج شقاء العمر والغربة لسنوات طويلة، وإذا كان بعض العائدين قد رجعوا إلى أعمالهم في الحكومة والقطاع العام فإن الغالبية العظمى وهم من الحرفيين والعمال العاديين قد انضموا لجيش العاطلين .

رفع شعار الثورة الزراعية منذ عهد أنور السادات، وأعلن المسئولون مرات عديدة أن سبب مشاكلنا هو الاتجاه إلى التوسع في الصناعة، وترتب على ذلك تباطؤ في إنشاء المصانع الجديدة والإهمال

بشكل شبه كامل في عمليات إحلال وتجديد المصانع القائمـة؛ وبـذلك ضاع المورد الذي كان يمتص جانبا كبيرا من العمالة الداخلة إلى سوق العمل، ومع إيماننا بأن الاعتماد على الصناعة والزراعة هـو وحـده الكفيل ببناء اقتصاد قوي في بلادنا مصر التـي بهـا عوامـل نجـاح الفرعين، فإن إهمال أحدهما من أجل التركيـز علـى الآخـر يجعـل الاقتصاد يحجل برجل واحدة .

وبعد أن وضح الاتجاه إلى تصفية القطاع العام: وضـعت علـى قيادته عناصر أقل ما يقال فيها إنها عاجزة، وقد أعلنت الصحف عـن فسادات كثيرة وصل بعضها إلى النيابـة العامـة، وبالإضـافة إلـى الاختلاسات والسرقات فإننا سوف نتكلم هنا عما يتعلق بالبطالـة، فقـد لجأت قيادات القطاع العام إلى تقليص العمالة مستغلين فجـوات فـي القوانين، ويكفي أن أضرب مثلا بشركة إسكو للغزل والنسـيج بشـبرا الخيمة التي انخفض عدد العاملين فيها من ٢٥ ألفا عند بداية السبعينات إلى نحو أربعة عشر ألفا، وقد انضمت غالبية العمالة المتقلصـة إلـى طابور البطالة، سواء تم هذا التقليص عن طريق المعـاش المبكـر أو اللجنة الصحية أو الاستقالة، وكل ذلك تحت ضغوط من الإدارة غيـر مرئية أحيانا ومعلنة أحيانا أخرى، وفي هذا المقام أذكر أن جريدة الوفد قد أعلنت يوم ١٢/ ١٢/ ١٩٨١ عن بيع بالمزاد العلني لخمسة مواقـع لصالح شركة المحلات الصناعية للحرير والقطـن (إسـكو) تتضـمن مصنع نسيج ٢ ومصنع نسيج ٣ وورشة الكرنك لإصـلاح السـيارات ومقر المخازن العمومية وبيع حق ملكية المبنى وملحقاتـه المملوكـة للشركة والمؤجر لمصنع الزجاج، وهناك شركات أخرى كثيرة باعـت

مواقع ومنها شركة مصر حلوان للغزل والنسـيج وشـركة القـاهرة للمنسوجات الحريرية، وهي أمثلة فقط ولا شك أن هذه المواقع كانـت بها عمالة تحولت أو سوف تتحول إلى طابور البطالة .

وبعد أن وضع قانون قطاع الأعمال العام أمر العمالة كله فـي يـد مجالس إدارات الشركات، وجعل الربح وفقا لآلية السوق هـو أسـاس تقييم النجاح من الفشل، فسوف تلجأ إدارات الشركات إلـى تخفـيض النفقات عن طريق تقليص العمالة والتخلص من كثير من العمال تحت اسم العمالة الزائدة أو المؤقتة، وأيضا بالضغط على العمال بالوسـائل العديدة التي يملكها الرأسماليون لإجبار العمال على الاستقالة، ولنا فيما تفعله شركات الاستثمار الآن من التخلص من مئات العمال مؤشرا لما سوف يحدث من تضخم في البطالة سـوف يفـرز بـدوره أخطـارا اجتماعية عديدة سيمتد خطرها إلى المجتمع كله، بـل إنـي أعتقـد أن أسباب التطرف الديني الأساسية والاتجاه إلى العنف وجود فراغ لـدى الشباب، وفقد الأمل في الحصول على حياة مستقرة شريفة، كما ستؤدي البطالة أيضا إلى زيادة الجرائم التي تهدد المجتمع كله والانحراف بين صنوف الشباب خاصة بجميع الصور وعوامل الانحراف .

دعم الكادحين

قبل القطاع العام: وفي أثناء الحرب العالمية الثانية قامـت الدولـة بتقديم دعم للكادحين ومحدودي الدخل في صورة تحديد أسعار منتجات بعض المصانع من القطاع الخاص، كما تحملت الدولة فروق أسـعار

لبعض الأصناف مثل الكيروسين، ونُفذ بشكل كامل نظام توزيع السلع الضرورية بالبطاقات مثل الشاي والسكر والجاز والأرز والزيت والأقمشة، وحدد مقدار ما يصرف للفرد شهريا من كل سلعة، هذا رغم أن الاقتصاد المصري كانت تحكمه آلية السوق والعرض والطلب، وبالإضافة إلى ذلك فقد دعمت الدولة أيضا الأجور في صورة غلاء المعيشة على النحو السابق بيانه عند الحديث عن الأجور، بالإضافة إلى تنفيذ التسعير الجبري لبعض السلع خارج نطاق البطاقات، ولكن آلية السوق مع العرض والطلب كانت تتحكم في الأسعار بصورة كبيرة وبشكل غير عادل بالنسبة للمستهلك .

ومن خلال القطاع العام: وبعد أن تم تأميم التجارة الداخلية والخارجية، ودخلت الدولة باستيلائها على الوحدات الإنتاجية كمنتج وعلى منافذ التوزيع الرئيسية كموزع، مما ترتب عليه توفير كل ما كان يحصل عليه السماسرة والوسطاء من عمولات وأرباح، بالإضافة إلى أن فائض القيمة من القطاع العام في الصناعة والتجارة أصبح يدخل خزانة الدولة مما أوجد التراكم الذي مكن الدولة من التوسع في مختلف المجالات الاقتصادية وأيضا في الخدمات خاصة التعليم والصحة والإسكان والمواصلات وغيرها، بل إن شركات القطاع العام التي كانت تنتج أو تستورد ضروريات المعيشة حافظت على أسعار كان يتحملها كل الكادحين وبيعت بعض السلع المعيشية بأقل من تكلفتها، وتحملت شركات القطاع العام وخزانة الدولة الفرق تحت اسم الدعم، ونتيجة لذلك اعترف كل المسئولين الاقتصاديين وحتى عهد قريب بأن القطاع العام كان هو الركيزة الأساسية للاقتصاد المصري

وخطة التنمية، كما كان عامل صمود في الأزمات والكوارث مثل هزيمة ١٩٦٧ ثم كان له دور أساسي في الاستعداد لمعركة رمضان المجيدة في ١٩٧٣ وفي تحقيق النصر العسكري وصمود الجبهة الداخلية في المعركة .

أما بعد إلغاء القطاع العام: والذي ما زال في طور التنفيذ ومنذ أن بدأ تنفيذ سياسة الانفتاح الاقتصادي فقد بدأت الأسعار في الانفلات بشكل جنوني لم يكن يتصوره أكثر الناس تشاؤما بحيث أصبح حتى المتوسطين من محدودي الدخل يعيشون تحت خط الفقر .

لقد ألغيت سيطرة الدولة على التجارة الخارجية وفتح الباب أمام الاستيراد بدون تحويل عملة، وبدأنا نسمع عن ارتفاع أسعار السلع في الخارج وانعكاساته على السلع وأسعارها في الداخل، وطفحت الصحف والمجلات وملفات النيابة وأروقة المحاكم بقضايا الفساد والأغذية الفاسدة المستوردة بعد انتهاء صلاحية استعمالها، ولحوم الكلاب التي استوردت باعتبارها أغذية آدمية، كل ذلك مع التلاعب في الفواتير لضياع حق الدولة في الضرائب والجمارك، وتكونت نتيجة لهذا الفساد قطط سمان ومافيا طفيلية حصلت على مليارات الجنيهات بدون تعب أو خدمة للإنتاج بل وضد الصناعة والتجارة والزراعة المصرية والإنتاج المصري بشكل عام .

وكان طبيعيا أن يؤثر ذلك على موارد الدولة التي بدأت تتجه إلى دعم المواد الضرورية فألغت بعضه كدعم الأقمشة الشعبية التي ارتفع ثمن المتر منها من أقل من عشرين قرشا إلى أكثر من جنيه، وخفض الدعم عن أصناف أخرى فتضاعفت أسعارها عدة مرات، ورفض

اقتراح ضم جميع السلع الضرورية إلى التوزيع بالبطاقـات وبكميـات كاملة مع تحديد أسعارها، وبدأ تحويل الدعم فعلا إلى القـادرين علـى حساب الكادحين. إن الكادحين بشكل عام والطبقة العاملة بشكل خاص هم المستفيدون الرئيسيون من بقاء القطاع العام، وعندما يلغى القطـاع العام نهائيا وتتحكم آليات السوق والعرض والطلـب بشـكل كامـل، فستصبح أسعار جميع السلع الضرورية منفلتة ولا يحكمهـا إلا رغبـة المنتج في الحصول على أعلى ربح ممكن دون نظر إلى أية أوضـاع اجتماعية أو ظروف معيشية .

وإذا كانت الحجة التي تساق في سبيل تبرير الزيادة المستمرة فـي الأسعار هي ارتفاع الأسعار عالميا فليرفعوا الأجـور إلـى المسـتوى العالمي أيضا حتى تتحقق المعادلة، وكمثال على الأجور أقول إن الحد الأدنى للأجور في مصر هو ثمانون جنيها في الشهر بينما الحد الأدنى للأجر في ألمانيا هو عشرة ماركات في الساعة أي أربعمائة مارك في الأسبوع وهو ما يعادل ثمانمائة جنيه مصري في الأسبوع .

أنني أتوجه إلى الدولة مخلصا ألا تمس الدعم أكثـر ممـا مسـته، وأتوجه إلى أصحاب العمل في القطاع الخاص ألا يسـتغلوا الظـروف فيوغلوا في الجشع، وأدعو الجميع إلى أن يعرفـوا الحقيقـة ويلمسـوا درجة الغليان قبل فوات الأوان .

الخدمات

قبل القطاع العام: لم يكن صاحب العمل ملزما بتقديم أية خـدمات لعماله إلا في المواقع التي اسـتطاع العمـال بكفـاحهم وإضـراباتهم واعتصاماتهم ومساوماتهم أمام لجان التوفيق أن يحصلوا على خدمة أو

أكثر، فمثلا كان بعض العمال يمشون كيلو مترات على أقـدامهم بعـد آخر المواصلات لكي يصلوا إلى محل العمل (مثلا من مظلات شـبرا إلى بهتيم أو مسطرد) بينما استطاع آخرون أن يفرضوا على الرأسمالي إحضار سيارة أتوبيس أو أكثر لنقلهم من وسط البلد مع دفعهـم أجـرا رمزيا وحصل آخرون على المواصلات بدون مقابل.

كما استطاع بعض العمال الحصول على الأجـازات المرضـية أو الاعتيادية السنوية وتخصيص طبيب للعلاج علـى حسـاب صـاحب العمل، مع صرف الأدوية مجانا كل ذلك قبل أن يقنن قانون عقد العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تلك الخدمات، واستمر العمال في الكفاح حتى حصلوا على أكثر مما حققه قانون عقد العمل بكثير، بينما بعـض العمال الذين لم يستخدموا الوسائل الكفاحية قد حرموا حتى من الحقوق التي قررها القانون، وهكذا كان الذي يحكم حصول العمال على خدمات من عدمها هو فقط توازن القوى بين العمـال وتضـامنهم وتنظـيمهم النقابي وبين صاحب العمل الذي لا يسلم بأي حق من حقـوق العمـال تطوعا وإحسانا .

وفي ظل القطاع العام: حصل العمال على كثيـر مـن الخـدمات بمقتضى قوانين وقرارات إدارية، منها المواصـلات التـي أصـحبت واسعة الاستخدام حيث تستخدم كل شركة سيارات لنقل عمالهـا مـن أقرب طريق لمنازلهم إلى مقار العمل، ولا شك أن ذلك قد عاد علـى الشركات والإنتاج بفوائد رئيسية؛ منها انتظام مواعيد وصول العمـال للعمل دون التأخير بسبب المواصلات، وأيضا وصول العامـل غيـر مرهق إلى مقر العمل فيبدأ بنشاط كامل، وقد انعكس ذلك على كثير من

شركات ومصانع القطاع الخاص التي خصصت سيارات لنقل عمالها، وهناك خدمات الإسكان؛ حيث استخدمت بعض شركات القطاع العـام النسبة المخصصة للخدمات من أرباح العمال في بناء مساكن قريبة أو مجاورة لمحل العمل، ثم هناك التأمين الصحي والتـأمين الاجتمـاعي الذي أصبح مضمونا في القطاع العام بينما القطاع الخـاص يتهـرب بالتحايل حتى لا يقدم الخدمات التـي قررتهـا القـوانين والقـرارات الإدارية.

أما بعد إلغاء القطاع العام: فقد تتعرض كل الخـدمات القائمـة أو بعضها للإلغاء أو للإنقاص وقد يبقى بعضها الآخر دون مساس، ولكن العامل الرئيسي فيما سوف تتعرف له الخدمات هو قوة تضامن العمال وقدرتهم على فرض حقوقهم خاصة وإن كل واحدة من الخدمات التـي يحصل عليها العمال تمثل إنفاقا وهذا بدوره يتطور إلى زيادة التكلفـة وبالتالي إنقاص الأرباح، ولهذا فإن مجالس إدارات الشركات حرصـا على زيادة الأرباح سترفض تقديم خدمات جديدة، وستحاول إنقاص ما يقدم الآن منها إلى العمال .

وسائل العمال الكفاحية

قبل ثورة ٢٣ يوليه ١٩٥٢: وبالذات قبل ١٩٥٤ عندما استطاعت حركة الجيش بعد نجاحها في الاستيلاء على السلطة وتمكنت أيضا من عسكرة الحركة النقابية، قبل ذلك استخدم العمال وسـائل عديـدة فـي كفاحهم من أجل الحصول على حقوقهم ومن أهم تلك الوسائل.

١ - الاحتجاج الشفوي ضد ظلم يقـع مـن الرأسـماليين أو مـن وكلائهم الذين يديرون العمل نيابة عنهم، وغالبا ما يصحب ذلك التهديد باستخدام وسائل كفاحية أخرى إذا لم يرفع الظلم.

٢ – تقديم العرائض والشكاوى الجماعية الموقعة من كل أو غالبية العمال إلى مديري الشركات والمصانع، ثم التطـور – إذا لـم تجـب المطالب– إلى تقديم العرائض إلى المسئولين بالدولة وإلـى الصـحف وإلى أعضاء مجلسي النواب والشيوخ.

٣ – المحاولات المستمرة لشرح عدالة المطالب لكـل المحيطـين بالعمال والمتعاملين معهم من حرفيين وموظفين وصغار تجار وأهالي وأقرباء لاكتساب عطفهم وتأييدهم.

٤ – تخفيض كمية الإنتاج عن المعـدل الطبيعـي بنسـبة تظهـر واضحة أن ذلك إضراب تباطؤ احتجاجا على عدم إجابة المطالب .

٥ – إضراب جزئي لقسم واحد من المصنع لـه أهميـة بالنسـبة لتشغيل الأقسام الأخرى ويترتب على وقوفه تعطيلها ويكـون لعمالـه مشكلة خاصة بهم وبمطالبهم وظروف عملهم.

٦ – الاعتصام في داخل المصنع وعدم مغادرة العمـال لـه مـع الاستمرار في الإنتاج أو وقفه حسب الظروف والملابسات والاسـتعداد لمواجهة الإدارة وأجهزة الأمن وعملائهما الخونة.

٧ – إضراب عمال مصنع تضامنا مع عمال مصنع آخر مضربين لتعنت صاحب العمل في إجابة مطالبهم مع تقديم المسـاعدات الماليـة والمساندات الاحتجاجية.

٨ – دعوة المواطنين إلى مقاطعة إنتاج المصنع وعدم شراء منتجاته خاصة بالنسبة لمصانع إنتاج المواد القابلة للتلف كالأغذية .

٩ – المظاهرات السلمية ومرور تلك المظاهرات على دور الصحف ودواوين الحكومة لتقديم العرائض وشرح المطالب وتوضيح تعنت صاحب العمل، وكان العمال المتظاهرون يركبون المواصلات ويغيرون مساراتهم (ترام وأتوبيس) إلى الجهة التي يريد العمال الذهاب إليها ودون أن يرفعوا أجرا لركوبهم.

١٠ – مواكب الجوع، قد سبق الإشارة إلى كيفية ممارسة العمال لهذا الأسلوب.

١١ – الامتناع عن قبض الأجور خاصة عندما ينتقص صاحب العمل تلك الأجور بالغرامات الزائدة أو تغيير وإنقاص فئة الإنتاج أو يطبق لائحة جزاءات ظالمة، أو إجبار العمال على شراء منتجات من المصنع لا يريدونها وخصم ثمنها من أجورهم دون موافقتهم، أو رفض مطلب العمال بزيادة الأجور.

١٢ – الإضراب عن تناول الطعام في المصنع أو في مقر اللجنة النقابية أو في أي مكان آخر يتفق العمال على أنه أكثر تحقيقا لهدفهم من الإضراب وأكثر إثارة للرأي العام وجذبه إلى العطف على مطالبهم وتأييدهم .

وهناك عشرات الوقائع التي استخدم العمال فيها كل وسيلة من هذه الوسائل ولا يتسع المجال لذكرها، وفي جميع الحالات إلا ما ندر كان العمال حريصين على سلامة الآلات وكانوا يكونون فرقا منهم لحمايتها من تخريب عملاء الإدارة والبوليس السياسي، ولم يحدث أن استخدام

العمال العنف إلا في مواجهة اعتداء بالعنف وقع عليهم مـن أجهـزة السلطة، وفي جميع الحالات أيضا كان العمال يحصلون على بعض أو كل الحقوق رغم أن كل معركة كفاحية – إلا ما ندر أيضا – كان القادة العماليون يقدمون فيها الكثير من التضحيات من الفصل والتشريد إلـى السجن وحتى استشهاد بعض العمال كما حدث فـي إضـراب عمـال مصنع نسيج سباهي بالإسكندرية الذي قتل فيه بالرصاص سـتة مـن العمال.

وهنا تجب الإشارة إلى أن تضحيات العمال كانت تتناسـب تناسـبا عكسيا مع قوة العمال وصلابتهم وحسن تنظيميهم، فرغم أن الإضراب كان محرما بأمر عسكري أثناء الحرب العالمية الثانيـة، ثـم بقـانون مكافحة الإضراب الذي أصدره إسماعيل صدقي في ١٩٤٦ فإن عمال شبرا الخيمة الذين قامت نقابتهم بخمسين إضرابا في أربعة أشـهر [١] لم يسجن من العمال عامل واحد، بينما في مناطق أخرى كالإسـكندرية والمحلة الكبرى وغيرها كان حصيلة كل إضراب عددا من المقبـوض عليهم وبعضهم يحكم عليه بالحبس بالإضافة إلـى عمليـات الفصـل والتشريد الواسعة، ولكن ... لكل كفاح تضحية .. ولكل تضحية ثمرة، ولم تمنع التضحيات قادة العمال من العودة إلى الكفاح .

ومع اتساع استخدام الطبقة العاملة المصـرية لوسـائلها الكفاحيـة خاصة الإضراب والاعتصام، تبنت كثير من الطوائف الأخـرى هـذا الأسلوب في كفاحها من أجل تحقيـق مطالبهـا، فرأينـا إضـرابات

---

[١] القرار الوزاري بحل النقابة منشور في كتاب كفاح عمال النسيج لطه سعد عثمان .

المدرسين عن تصحيح الامتحانات العامة، وإضرابات معاوني محطات السكك الحديدية وموظفي التلغراف ومهندسـي الفنـون والصـناعات والممرضين ووصل الأمر إلى إضراب رجال البـوليس فـي أبريـل ١٩٤٨.

وأما في ظل القطاع العـام: فإن الدولـة كمـا أممـت الشـركات والمصانع الرأسمالية صناعية وتجارية فإنها أممت أيضا حركة الشارع المصري وعلى الأخص حركة الطبقة العاملة، فأممت ثـم عسـكرت تنظيمها النقابي كما سبق أن ذكرنا، وأممت مزاجها فحولته من كفاحي صدامي من أجل الحقوق إلى مستأنس داجن ينتظر ما تجود عليه بـه الدولة وما تقرره القوانين واللوائح وجداول العلاوات والترقيات، وبذلك خرج من نفسية العمال التفكير في الوسائل الكفاحيـة أو اسـتخدامها، ولكن في العشر سنوات الأخيرة وبعد ازدياد الضغط المعيشـي علـى العمال نتيجة تجميد الأجور في إطـار لـوائح العـلاوات والترقيـات وارتفاع الأسعار الذي فاق عشرات المرات قيمة الزيادة فـي الأجـور حسب اللوائح والقوانين، نتيجة لذلك بدأ تحرك الطبقة العاملة خاصـة بعد تنفيذ سياسة الانفتاح الاقتصادي في ١٩٧٤ ورأينا فـي السـنوات الخمس الأخيرة تحركات عمالية على نطاق واسع من أجـل مطالـب تتعلق غالبيتها بالأجور وملحقاتها، ولكن اسـتخدام العمـال للوسـائل الكفاحية كان ضيقا نسبيا، وغالبيته خارج دائرة قيادة التنظـيم النقـابي كما سبق أن ذكرنا.

أما بعد إلغاء القطاع العام: وتخلى الدولة عن ضمان بعض حقوق العمال، ومع منح إدارات الشركات سلطة معاملة عمالها وفقا لما يحقق

أعلى ربحية ممكنة؛ فإن ذلك سوف يغير المزاج العمالي إلـى مـزاج كفاحي كلما بدأ من إدارات الشركات اتجاه إلى إنقاص حقوق العمال أو رفض إعطاء العمال حقوقا يطالبون بها ويقتنعون بعـدالتها وإمكانيـة تحقيقها، ولاشك أن العمال سوف يلجأون إلى استخدام الوسـائل التـي يقدرون على استخدامها لتحقيق مطـالبهم، وإن كنـت أرى أن نـوع الوسيلة الكفاحية التي سيستخدمها العمال سوف تتوقف بالضرورة على موقف الإدارة ومرونتها وقابليتها للمفاوضة والمساومة مع العمـال أو مع تعنتها وإصرارها على ما لا يقدر العمال أو يستطيعوا تحمله مـن إجراءات .

وأخيرا .. ما العمل؟

بعد أن أصبح قانون قطاع الأعمال العام نافذ المفعـول، وبعـد أن تمت عملية الانتخابات النقابية في عام ١٩٩١ بكل ما شابها وبكل مـا انتهت إليه خاصة مع تثبيت القيادات النقابية العليـا فـي الانتخابـات الماضية في النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال وهي التي لم يحدث فيها تغيير إلا بدلا ممن توفوا وانتقلوا إلى رحمـة الله أو مـن خرجوا إلى المعاش بانتهاء مدة خدمتهم .

وهنا يطرح السؤال الملح نفسه (ما العمـل؟) الـذي يجـب علـى جماهير العمال بشكل عام وقيادات العمال الجماهيرية بشـكل خـاص سواء من انتخب منها في اللجان النقابية أو من لم ينتخب ومن لم يتقدم للانتخابات الأخيرة أصلا ولكن لديه القدرة على الكفاح، وليسـأل كـل منهم نفسه عما يجب عمله لمواجهة المرحلة القادمة من ظروف الطبقة

العاملة، وكتصور مبدئي ومساهمة بلبنة في البناء الذي يجب أن يقـام لمواجهة الظروف القادمة أضع النقاط الآتية:

١ – أن قانون قطاع الأعمال ليس مقدسا، ونقـده أو مهاجمتـه أو المطالبة بتعديله أو إلغائه ليس جريمة، بل هو من ضرورات التطـور تبعا لما تسفر عنه تجربة التطبيق، ولهذا فإنه من واجب الطبقة العاملة أن تستمر في توضيح ما يضرها في قانون قطاع الأعمال العام لتعديله أو إلغائه، والسوابق تؤكد أن ذلك عمل مشروع، فكثيرا ما عـدلت أو ألغيت قوانين أصدرها مجلس النواب المصري عندما اتضح أن الصالح العام يقتضي ذلك، ونتيجة لقوة تحرك المعارضين لهـا والمتضـررين منها.

٢ – التنبيه لاتجاه مجالس إدارات الشـركات والمؤسسـات إلـى إصدار لوائح معاملة العمال وخاصة ما يتعلق منها بأي حق من حقوق العمال التي حصلوا عليها من خلال القطاع العام والعمل علـى إلغـاء كمل ما يضر العمال من خلال القطاع العام، ولكي يكون ذلك إيجابيـا فإنه من واجب قيادات العمال أن يقوموا بعمل مشروع للائحة نموذجية تأخذ صورة عقد العمل المشترك بجميع أركانه، وبحيث تشمل كل مـا يريد العمال ضمانه من حقوق خاصة حول الأجور والخدمات وقواعـد الثواب والعقاب، ويطرح ذلك المشروع على جماهير العمال علـى أن يقوم عمال كل موقع بإضافة ما يخص الموقع من بنود لصالح العمـال ويكون أساس التفاوض مع الشركات .

٣ – إعادة التنظيم النقابي إلى الطبقة العاملة بتخليص قياداته مـن العناصر الجاهلة والضعيفة والفاسدة والمنحرفة، وتحقيـق اسـتقلاليته

التامة عن الدولة والإدارة والأحزاب والشخصـيات غيـر العماليـة، وتحقيق ديمقراطيته الداخلية الكاملة باسـتخدام الجمعيـات العموميـة الحقيقية للمواقع الجماهيرية التي تنتخب الأكفاء وتسـحب الثقـة مـن الضعفاء بانتخابات كاملة الحرية والنزاهة تحرسها وتضمنها جمـاهير العمال، وعلى أن تؤدي الجمعيات تنفيذها بقاعـدة الثـواب والعقـاب، باعتبار التنظيم النقابي في صورته الحقيقيـة هـو التنظـيم النضـالي الاقتصادي للطبقة العاملة، يدافع عن حقوقها ويحقق مطالبها .

٤ – لكي تكون الحركة النقابية كاملة الفعالية، فلابد من الإسـراع بتشكيل لجان المندوبين في كل موقع على أسـاس ديمقراطـي كامـل وانتخابات حرة، بحيث تكون بارتباطها بجماهير العمال همزة الوصـل بين الجماهير والقيادة النقابية المباشرة المتمثلة في اللجنة النقابية، لكي تكون لجان المندوبين مساعدة للجنة النقابية طالما كانت واقفة بصـلابة إلى جانب حقوق العمال، وفي نفس الوقت تقود تلك اللجـان جمـاهير العمال لسحب الثقة من اللجنة النقابية إذا أخلت بمهامها أو خانت حقوق العمال، وهي الدفاع عن حقوق العمال وقيـادة عمليـاتهم الكفاحيـة، وانتخاب لجان نقابية جديدة مؤهلة للقيام بالمهام الكفاحية .

وبهذه المناسبة نذكر أن الاتفاقيات والتوصيات الدولية قـد نصـت على تطبيق قواعد حماية القيادات النقابية على أعضاء لجان المندوبين الذين سمتهم أدبيات مكتب العمل الدولي (مندوبي العنابر) .

٥ – العمل على تخليص التشريع العمالي من كل ما لا يتفـق مـع مصالح العمال وعلى الأخص إلغاء قانون النقابات العمالية والاكتفـاء بالنص على حق العمال في تكوين نقاباتهم ووضع لوائحهـا دون أيـة

رقابة من أحد، كما تنص على ذلك اتفاقيات الحرية النقابية الصـادرة عن مكتب العمل الدولي، والتي صدقت عليها مصر وأصبحت ملتزمة بتطبيقها وبذل كل الجهود لدى جميع الجهات وخاصة التشـريعية مـن أجل إصدار قانون إعانة البطالة وتعديل قوانين التأمينات بمـا يضـمن أحسن استخدام لمواردها والتخفيف من أعبائها على العمال.

٦ – تكوين صناديق الخدمة الاجتماعية والتي يشترك فيها العمـال اختياريا وعن اقتناع وتكون لكل صندوق ميزانيته الخاصـة علـى أن تديره لجنة مستقلة يجدد انتخاب أعضائها سنويا، أما مهمة الصـندوق فهي مواجهة ما يقع من أضرار على المكافحين الشرفاء مـن قيـادات العمليات الكفاحية والحفاظ عليهم وعلى أسرهم من التشرد.

كلمة أخيرة

أرجو ألا يفهم مما سبق أن أحوال العمال من خلال القطاع العـام كانت كلها سمنا على عسل!!، ولكني أردت التعبير عن المنـاخ العـام وإن كانت هناك حالات ليست بالقليلة استخدمت فيها قيـادات القطـاع العام وسائل أقسى مما كان يستخدمه الرأسماليون في القطاع الخـاص، خاصة فيما يتعلق بقيادات العمال الجماهيرية من خارج التنظيم النقابي أو من داخله، وقد سبق الحديث عن بعض تلك الوقائع التي حدثت بعد تنفيذ سياسة الانفتاح الاقتصادي.

كما أرجو ألا يفهم أن ما ذكرته عن أحوال العمال بعد إلغاء القطاع العام سوف يحدث بصورته المتشائمة التي ذكرتها بالكامل وفي جميـع الظروف والمواقع، ولكن حدوث أو عدم حدوث ما ذكرت يتوقف فقط على قوة العمال وكفاءة وحرية واستقلالية منظمتهم النقابية .

قد يكون تطبيق القانون ٢٠٣ الخاص بقطـاع الأعمـال ولائحتـه التنفيذية خيرا وبركة على العمال في بعض المواقـع، إذا اسـتطاعوا اتخاذه كوسيلة للتحرر من القيود الموضـوعة علـى زيـادة الأجـور وتجميدها في حدود العلاوات والدرجات المحددة بالجداول، وذلـك إذا استطاعوا عن طريق عقود العمل المشتركة أو لـوائح الشـركات أن يطلقوا أجورهم إلى أعلى وأن يقللوا الفجوة بين الأجور والأسعار.

وقد تستطيع الإدارة في موقع آخر الإضـرار بمصـالح العمـال بالصورة التي ذكرتها أو أكثر منها وخاصـة فيمـا يتعلـق بـالأجور وملحقاتها وساعات العمل والخدمات ليس فقط بعـدم الموافقـة علـى تطويرها بل والعمل على إنقاصها.

والعامل الأساسي في تحقيق الخير أو الضرر للعمال هـو قـوتهم واتحادهم واستخدام الكفاحات المناسبة لكل موقف وكل موقع .

طه سعد عثمان

شبرا الخيمة

فبراير ١٩٩٢